

**Міністерство освіти і науки України
Київський національний торговельно-економічний університет
Факультет економіки, менеджменту та психології
Кафедра психології**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ**

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

(28 листопада 2016 р.)

Київ 2016

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

Актуальні проблеми організаційної та економічної психології: вузівська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених (28 листопада 2016 р.): тези доп. / Відп. Ред. О.М. Хлонь, Л.С. Процик. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. – 371 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.
О.В. Полунін, д-р психол. наук, проф.
С.М. Миронець, канд. психол. наук, доцент.
Г.М. Ржевський, канд. психол. наук, доцент.
О.М. Хлонь, канд. психол. 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.....	4
-----------------------	----------

МАТЕРІАЛИ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ.....	11
--	-----------

Шейко Тетяна, студентка 2 курсу 22м групи ФЕМП

Психологічні засади формування корпоративної культури (на прикладі працівників залізничного транспорту України).....

11

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Шатілова Олександра, студентка 2 курсу 22м групи ФЕМП

Психодіагностичний інструментарій інформаційного стресу.....

20

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Пасічна Валерія, Аспірант, Університет економіки та права «КРОК»

Психологічний аналіз детермінант і проявів впливу безробіття на адаптаційні можливості особистості за матеріалами закордонних досліджень.....

31

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Орел Анна, студентка 2 курсу 22м групи ФЕМП

Психологічні показники гендерної взаємодії студентів університету.....

35

Науковий керівник: Берзін Валерій Іванович, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України

СЕКЦІЯ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ.....	52
--	-----------

Войтюк Альона, 2 курс 22м група ФЕМП

Психологічні детермінанти професійного здоров'я викладачів університету.....

52

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Надточей Марина, 2 курс 22м група ФЕМП

Психологічний зміст і методики формування позитивного іміджу організації (на прикладі «Ощадбанку»).....

61

Науковий керівник: Берзін Валерій Іванович д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України

Сапунова Анастасія, 2 курс 22м група ФЕМП

Чинники професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.....

72

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Комаринська Іванна, 2 курс 22м група ФЕМП

Подолання професійної кризи ідентичності на початковому етапі адаптації.....80

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Крива Наталія, 2 курс 22м група ФЕМП

Психологічне забезпечення адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність.....90

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Струк Марина, 2 курс 22м група ФЕМП

Вплив особистісного тренінгу на рівень адаптації студентів до навчальної діяльності.....102

Науковий керівник: Берзін В.І., доктор мед.наук, професор, член-кореспондент НАПН України

Котова Анна, 1 курс 5м група ФЕМП

Психологічне забезпечення адаптації працівників.....113

Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Кушніренко К.О., асистент кафедри психології КНТЕУ

Основні методики вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.....116

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Смішко Ольга, курс 4, факультету Виробництво харчової продукції

Професійна толерантність керівника.....122

Науковий керівник: Дудник Лариса Володимирівна, викладач-спеціаліст вищої категорії, викладач-методист

Бурян Карина, курс 4, факультету Виробництво харчової продукції

Технологія формування команд в організаціях.....128

Науковий керівник: Дудник Лариса Володимирівна, викладач-спеціаліст вищої категорії, викладач-методист

Глухенький Андрій, курс 4, факультету Виробництво харчової продукції

Психологічні фактори забезпечення ефективної діяльності працівників ...132

Науковий керівник: Дудник Лариса Володимирівна, викладач-спеціаліст вищої категорії, викладач-методист

Жовнер Віталій, аспірант кафедри психології КНТЕУ

Особливості чинників конкурентоспроможності в кризові періоди професійного розвитку особистості.....136

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Приймук О.О. аспірант, кафедри психології КНТЕУ

Особливості прояву комунікативних якостей у процесі навчання майбутніх фахівців ресторанного бізнесу.....141

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Миронець Сергій Миколайович, к.психол.н., доцент

Психологічні особливості відбору та формування зведених підрозділів міжнародних гуманітарних місій.....142

СЕКЦІЯ 2. ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....142

Хоменко В'ячеслав, 2 курс 22м група ФЕМП

Теоретико-методичні підходи до профорієнтації в наукових дослідженнях.....147

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Пастухова Зінаїда, 2 курс 22м група ФЕМП

Психологічні особливості професійного відбору персоналу у Всеукраїнській молодіжній організації AIESEC в Україні.....156

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Ізовіт Марія, 2 курс 22м група ФЕМП

Самовизначення майбутніх психологів: зміст і структурні компоненти...161

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Підкручний Олександр, 2 курс 22м група ФЕМП

Індивідуально-психологічні характеристики працівників торговельного підприємства в конфліктній взаємодії (на прикладі ПАТ «АТБ»).....178

Науковий керівник: Берзінь Валерій Іванович, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України

Ткаченко Ксенія, 2 курс 22м група ФЕМП

Психологічні особливості формування корпоративного іміджу державної організації (на прикладі Київського молодіжного центру праці).....193

Науковий керівник: Полунін Олексій Васильович, д-р. психол. наук, ст.наук.спів

Демченко Олексій, 2 курс 22м група ФЕМП
Особливості вивчення стресостійкості студентів-спортсменів.....210
Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Овчаренко Ірина, 2 курс, 22м група ФЕМП
Роль профорієнтації в професійному самовизначенні молоді.....224
Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Балан-Король Вероніка, 1 курс 5м група ФЕМП
Професійний відбір працівників банків.....236
Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Жигаліна Вікторія, 1 курс 5м група ФЕМП
Психологічні особливості атестації працівників в організації.....242
Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Куденчук Діана, 1 курс 5м група ФЕМП
Детермінанти професійного здоров'я працівників організації.....248
Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Ященко Світлана, 1 курс 5м група ФЕМП
Теоретичне вивчення проблеми професійного вигорання вчителів.....255
Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Чумаченко Ганна, 1 курс 5м група ФЕМП
Теоретичний аналіз літературних джерел з проблематики забезпечення професійного здоров'я працівників організації.....264
Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

СЕКЦІЯ 3. СОЦІОЛОГІЯ У СПРИЙНЯТТІ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ.....272

Іщенко Марія, 2 курс 22м група ФЕМП
Психологічні показники ортобіозу студентів університету.....272
Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Коваль Аліна, 2 курс 22м група ФЕМП

Психологічні технології удосконалення навичок персоналу банку до роботи в команді.....288

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Майструк Катерина, 1 курс 5м група

Формування психічного і фізичного здоров'я студентів.....295

Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Холодна Катерина, 1 курс 5м група

Соціально-психологічні умови задоволеності працівників.....299

Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Чернега Наталія, Аспірант ФЕМП

Психологічні детермінанти іміджу вищого навчального закладу.....305

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Олашин Євгенія, 4 курс, гуманітарний факультет

До питання професійно-особистісного становлення майбутніх психологів.....308

Науковий керівник: Барчій Магдалина Степанівна

Ралко Альбіна, асп. каф. психол. заочної форми навчання, ФЕМП

Успішне здійснення аудиторської діяльності (опитування магістрів).....312

Науковий керівник: Полунін Олексій Васильович, д-р. психол. наук, ст.наук.спів.

Греба Ілдіко, курс 2м, гуманітарний факультет

До питання діагностики адаптаційного входження студентів у професійно-освітню діяльність.....317

Науковий керівник: Березовська Лариса Іванівна, канд. психол. наук, доц.

Конц Тімеа, курс 2м, гуманітарний факультет

До питання діагностики психологічної готовності студентів до розв'язання професійних конфліктів.....321

Науковий керівник: Березовська Лариса Іванівна, канд. психол. наук, доц.

Воронова Ольга, аспірант, гуманітарний факультет

Проблема рефлексії в професійній діяльності майбутнього вихователя...325

Науковий керівник: Щербан Тетяна Дмитрівна, д-р. психол. наук, проф.

**СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ
КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ.....328**

Котова Юлія, 1 курс 5м група ФЕМП

Самореалізація фахівців на підприємстві.....328

*Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук,
доц.*

Тромса Марія, 1 курс 5м група ФЕМП

Мотивація педагогічних працівників.....331

*Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук,
доц.*

**Процик Любов, аспірант кафедри психології та педагогіки НПУ
ім. М.П. Драгоманова**

*Гендерний аспект реалізації механізмів психологічного захисту
інтелектуально обдарованими підлітками.....325*

Науковий керівник: Приходько Юлія Олексіївна, д-р. психол. наук, проф.

**Кузьменко Анастасія, 5 курс, факультету торгівлі, маркетингу та сфери
обслуговування**

*Кар'єрні домагання студентської молоді як вимір професійного
самовизначення.....337*

Науковий керівник: Штифурак Віра Євгенівна, д-р. пед. наук, проф.

**Подобайло Валетнина, 5 курс, факультету торгівлі, маркетингу та сфери
обслуговування**

*Готовність до професійного зростання студентської молоді в контексті
кар'єрної перспективи.....341*

Науковий керівник: Штифурак Віра Євгенівна, д-р. пед. наук, проф.

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця,
О.В. Берзін, лікар, Л.С. Процик, аспірант кафедри педагогіки та
психології НПУ ім. М.П. Драгоманова, асистент**

*Організаційні та соціальні аспекти збереження психічного та соматичного
здоров'я дитячого та юнацького населення (історія та сьогодення
проблеми).....345*

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця,
О.В. Кірсанова, к.мед.н., доц. НМУ ім. О.О. Богомольця, Л.С. Процик,**

**аспірант кафедри педагогіки та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова,
асистент**

*Психофізіологічні засади організації профілактичних заходів серед
учнівської молоді (основні етапи становлення та розвитку).....348*

**В.І. Берзінь, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця,
Л.С. Процик, аспірант кафедри педагогіки та психології НПУ ім.
М.П. Драгоманова**

*Психолого-педагогічні та соціальні основи організації здоров'язберегаючих
технологій профілактики шкідливих звичок серед учнівської молоді різних
вікових категорій(умови формування та досягнення).....355*

**В.І. Берзінь, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця,
О.В. Кірсанова к.мед.н., доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, Л.С. Процик,
аспірант кафедри педагогіки та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова,
асистент, О.В. Берзінь, лікар**

*Актуальні проблеми організації психофізіологічних засад безпеки
життєдіяльності школярів та студентів(здобутки, проблеми та шляхи їх
подолання).....361*

**В.І. Берзінь, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця,
О.В. Берзінь, лікар, Л.С. Процик, аспірант кафедри педагогіки та
психології НПУ ім. М.П. Драгоманова, асистент**

*Психогігієнічні та медико-соціальні особливості формування здорового
способу життя та гігієнічного виховання молодого населення різного
віку(історія та сьогодення).....367*

МАТЕРІАЛИ ПЛЕНАРНОГО ЗАСІДАННЯ

Шейко Тетяна, студентка 2 курсу 22м групи ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Психологічні засади формування корпоративної культури (на прикладі працівників залізничного транспорту України)

В статті розглянуто психологічні особливості та засади формування корпоративної культури у працівників організації. В роботі розкривається поняття корпоративної культури, актуальність її вивчення та особливості формування на території України. А також, висвітлені особливості прояву та формування корпоративної культури залізничного транспорту України. Розроблені практичні рекомендації щодо розвитку корпоративної культури Укрзалізниці.

Ключові слова: корпоративна культура, умови формування, психологічні особливості, залізничний транспорт, практичні рекомендації.

В статье рассмотрены психологические условия и основы формирования корпоративной культуры у работников организации. В работе раскрывается понятие корпоративной культуры, актуальность ее изучения и особенности формирования на территории Украины. Данная работа выявляет особенности проявления та формирование корпоративной культуры железнодорожного транспорта Украины. А также, разработанные практические рекомендации по развитию корпоративной культуры Украинской Железной Дороге.

Ключевые слова: корпоративная культура, условия формирования, психологические особенности, железнодорожный транспорт, практические рекомендации.

The article deals with psychological characteristics of corporate culture employees in organization. The paper reveals the concept of corporate culture, the topicality of the study and especially the formation in Ukraine. This work highlights the features and formation corporate culture of Railway Transport of Ukraine. As well developed by practical recommendations for the development of corporate culture Railways.

Keywords: corporate culture, conditions of formation, psychological characteristics, Railway Transport, practical recommendations.

Актуальність дослідження. У зв'язку з економічним розвитком, вивчення корпоративної культури набирає великих обертів, причому як зі сторони психологів, так і зі сторони менеджерів та керівників організацій. Тому що, стає зрозумілим, що основним ресурсом організації, фірми чи компанії є людський ресурс. Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якої організації. І при правильній організації працівників можлива максимальна стабільність, ефективність та прибутковість організації.

Актуальність теми даної дипломної роботи обумовлена декількома причинами: по-перше, сучасні ринкові відносини диктують підприємствам необхідність розробки і впровадження системи цінностей, що і є корпоративною культурою; по-друге, грамотна розробка і реалізація корпоративної культури сприяє підвищенню ефективності роботи

підприємства, за рахунок того що корпоративна культура впливає на формування емоції як самих співробітників, так і клієнтів, дослідження показало, що емоційно задоволені клієнти витрачають на 67% більше ніж раціонально задоволені ; по-третє, корпоративна культура дозволяє надати підприємству власний, неповторний образ в очах клієнтів і партнерів, що є досить важливим чинником конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах, адже прихильники тієї чи іншої організації дають додатково ще 23% прибутку.

Для залізничного транспорту це особливо актуально, оскільки в галузі все сильніше розвивається конкуренція, приватний капітал завойовує нові ринкові ніші, а також саме в цій галуззі людський чинник є основою безпеки професійної діяльності. У цих умовах грамотна політика управління людськими ресурсами ключ до довгострокової ефективності і стабільності Укрзалізниці.

Сьогодні залізничний транспорт України є провідною галуззю в дорожньо-транспортному комплексі країни, який забезпечує 82% вантажних і майже 50% пасажирських перевезень, здійснюваних всіма видами транспорту. Але на сьогодні так і не створений корпоративний кодекс української залізниці, що стало ще однією причиною для даного дослідження.

Питання вивчення корпоративної культури, її ролі і значення в системі управління організацією знайшли своє віддзеркалення в роботах Е. Шейна, Д. Камерона, Р. Куїна, Т. Коттера, Дж. Хескетта, Ф. Штротбека, Ф. Кробера, Ф. Клукхона, Ф. Харріса та ін

Аналіз літератури дозволяє зробити висновок про те, що все ж проблемі підвищення ефективності управління корпоративною культурою компанії приділяли пильну увагу багато вітчизняних і зарубіжних дослідників і практиків. В Україні питаннями корпоративної культури займалися О.С. Виханський, М.Д. Виноградський, О.І. Грошева, Й.С. Завадський, А.Є. Коротков, Л. Карамушка, А.А. Мельниченко, А.І. Наумова, Ю.І. Палеха, П.В. Погребняк, О. Ковальчук, О. Креденцер, К. Терещенко та інші відомі вчені.

Отже, корпоративна культура, як невід'ємна частина життєдіяльності організації істотно впливає на її ефективність, а це актуалізує проблему пошуку оптимізації процесу її формування.

Метою дослідження є визначення психологічних особливостей прояву корпоративної культури корпоративної культури на залізничному транспорті України.

Відповідно до мети було сформульовано такі завдання дослідження:

1. Дослідити поняття «корпоративна культура»;
2. Визначити актуальність формування корпоративної культури;
3. Виявити особливості прояву корпоративної культури у працівників залізничного транспорту України
4. Розробити практичні рекомендації, щодо формування та удосконалення корпоративної культури на залізничному транспорті.

Методи дослідження: Методика Рокіча на виявлення «Особистісних цінностей».

Корпоративна культура на сьогодні є одним із головних чинників, який допомагає правильно організувати роботу підприємства, ефективно здійснювати внутрішню та зовнішню політику організації, що в свою чергу призводить до розвитку підприємства, а це забезпечує збільшення прибутковості та ефективності праці персоналу.

Саме людський ресурс, допомагає організації досягати поставлених завдань. Для того, щоб організація працювала, як одне ціле, потрібно об'єднати людей спільними нормами, правилами, традиціями та звичайно цінностями. [7]

Дана стаття і присвячена вивченню корпоративної культури, особистісних цінностей працівників залізничного транспорту, для того щоб розробити практичні рекомендації, щодо формування корпоративної культури Укрзалізниці. Яка б, в свою чергу спиралася на особисті вподобання та цінності працівників організації.

Корпоративна культура — це не лише імідж компанії, але і ефективний інструмент стратегічного розвитку бізнесу. Її формування завжди пов'язане з інноваціями, спрямованими на досягнення бізнес-цілей і, отже, підвищення конкурентоспроможності.

Не можна стверджувати, що поняття корпоративної культури є новим, адже сам процес створення організації означає формування певних зв'язків, які потім формують корпоративну культуру. Термін "корпоративна культура" вперше застосував в ХХ ст. німецький військовий теоретик Мольтке, він використовував його, характеризуючи взаємини в офіцерському середовищі.

Але концепція корпоративної культури почала структурно та змістовно формуватись у 80-х роках ХХ ст. у США під впливом вивчення менеджменту. Також, на рубежі 80-90 років були видані відомі книги-бестселери: "Теорія Z" Оучі та "В пошуках ефективного управління" (Пітерс і Уотерман). У них серед інших були присутні і тези про те, що корпоративна культура є важливим чинником економічної ефективності фірми, а також її адаптації до зовнішнього середовища. Основоположником направлення «організаційна психологія» являється Е. Шейн, а його робота «Організаційна культура і лідерства» є класичною в даній області.

Надалі вивчення проблеми «корпоративної культури» набуває неабияких обертів, тому в зв'язку з цим виникає безліч підходів і визначень категорії «корпоративна культура». Тому для того, щоб вивести цілісне поняття, наведемо кілька різних трактувань цієї категорії.[3]

Зарубіжні вчені:

1. Е. Браун. Корпоративна культура - це набір переконань, цінностей і засвоєних способів рішення реальних проблем, який сформувався за час життя організації і має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації; [7]

2. Д. Елдрідж і А. Кромби. Під культурою організації слід розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведінки і тому подібне, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих осіб в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей;[3]

3. В. Оучі. Корпоративна культура - це символи, церемонії і міфи, які повідомляють членам організації важливі представлення об цінності і переконання;[8]

4. Г. Хофстеде. Корпоративна культура - колективне програмування думок, яке відрізняє членів однієї організації від іншої;[14]

5. Є. Шейн. Корпоративна культура - сукупність колективних базових правил, винайдених, відкритих або вироблених певною групою людей у міру того, як вона вчилася вирішувати проблеми, пов'язані з адаптацією до зовнішнього середовища і внутрішньою інтеграцією, і розроблених досить добре для того, щоб вважатися цінним [13]

Вчені країн СНД:

1. Т. Ю. Базаров. Корпоративна культура - це складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються усіма членами конкретної організації і задають загальні рамки поведінки;[1]

2. О.О. Максименко. Корпоративна культура - стосунки, норми і цінності, стилі поведінки, яка відтворюється між людьми, вважаючи ознаку відтворення ключовою в аналізі і функціонуванні організаційної культури;[7]

3. В. А. Погребняк. Корпоративна культура - це особлива сфера організаційної реальності, що складається з комплексів спеціалізованих і певним чином впорядкованих матеріальних і віртуальних ресурсів і результатів праці працівників, що включають систему міжособистісних стосунків, об'єднують сукупності взаємозв'язаних організаційних явищ і процесів, в надрах яких завдяки цілеспрямованим діям персоналу відбувається перетворення вищеназваних ресурсів і часткових результатів на кінцеві продукти діяльності системи в цілому;[12]

4. І. Г. Самойлова. Корпоративна культура є інтегральною характеристикою організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінки результатів діяльності, представленої в образі організації).[6]

Незважаючи на очевидну різноманітність визначень і тлумачень корпоративної культури, в них є загальні моменти: так, у більшості визначень є посилання на зразки базових припущень, яких дотримуються члени організації у своїх діях.

При вивченні «корпоративної культури» потрібно звернути увагу на структуру «корпоративної культури». Тут теж, думки вчених розходяться, ми візьмемо одну з моделей структури наприклад, Т. Лапіна вважає, що існують різні структури, а як наслідок – і різні набори компонентів корпоративної культури як цілісної системи. На думку дослідниці, ціннісно-нормативна структура цього новоутворення включає такі складники: 1) смисложиттєві цінності (уявлення про добро й зло, про щастя тощо); 2) універсальні цінності (суспільне визнання, міжособистісне спілкування, демократичні цінності); 3) партикулярні цінності (любов до Батьківщини, до родини тощо); 4) фетишизми (віра в Бога, прагнення до абсолюту тощо). Іміджева структура цієї культури за поглядами авторки, містить: фірмовий стиль, логотип, прапор, корпоративні кольори, фірмовий одяг тощо. На жаль, дуже часто саме ці зовнішні атрибути сприймають за корпоративну культуру, але це тільки складова. Культура організації криється в думках та переконаннях працівників.

Корпоративна культура складається не відразу, процес її формування складний і тривалий у часі. Він розвивається за своїми специфічними законами, має свої принципи, та передбачає такі основні етапи:

- визначення місії організації та філософії її функціонування;
- встановлення головних базових цінностей і переконань організації ;
- формування стандартів і норм поведінки співробітників організації на основі прийнятих цінностей;
- запровадження традицій, символіки, ритуалів та інших артефактів (видимих елементів культури);
- формування мотиваційної структури;
- нормативне закріплення перелічених вище складових у корпоративному документі (положення про КК; документ про корпоративне керівництво, корпоративний кодекс тощо);

- написання програми розвитку корпоративної культури організації та її поступове впровадження.[9]

Для того, щоб правильно сформував корпоративну культуру, керівникам потрібно дотримуватися наступних принципів:

- принцип всезагальності відображає ступінь поширених КК у межах організації та її сприйняття персоналом;
- принцип апріорності підтверджує те, що елементи корпоративної культури (цінності, мета, настанови) не повинні бути доказовими;
- принцип прозорості заперечує будь-які подвійні стандарти і тлумачення правила і норми поведінки мають бути загальновідомі й обов'язкові для всіх;захисна; оптимізаційна; регулююча; комунікативна
- принцип системності передбачає, що КК повинна ґрунтуватися на системі законів, традиціях національної культури і, одночасно, відповідати специфіці діяльності організації та новим викликам часу.

Організаційну культуру можна спостерігати в будь-якій організації, але вона скрізь різна. Будь-яка типологія організаційної культури виділяє деякі ідеальні типи, що виражають лише провідні тенденції в діяльності тих або інших організацій. У реальному ж житті, в «чистому вигляді» вони зустрічаються досить рідко. Проте з метою діагностики культури організацій, варто проводити типологічний аналіз організаційної культури. При цьому можливі різні критерії, отже, і різні класифікації, типології

Відповідно, чотири типи виділялися Камероном і Куїн згідно домінуючим в організаціях цінностям. Зрозуміло, це ідеальні типи, які проявляються в різних поєднаннях:

1. Кланова культура. Такий тип культури характеризує організацію сімейного типу, якій властива висока згуртованість, відданість співробітників єдиних цінностей, турбота про працівників і увагу до індивідуальності. Така організація сприймається як «ми». Для кланової культури характерно заохочення бригадної роботи, довіру і надання відносної автономності командам. До завдань управління входить турбота про підлеглих, формування комфортного оточення, формування максимальної ціннісної мотивації і найкращих умов для ефективної участі в бізнесі. Клановий колектив згуртований і дружний, керівники сприймаються як вихователі або навіть батьки, компанія робить ставку на довгостроковий розвиток особистості, і успіх в ній визначається як турбота і добре ставлення до споживачів.

2. Адхократична культура (від лат. Ad hoc - «з нагоди»). Організації з такою культурою умовами успіху бачать новаторство, володіння знанням і випереджають час рішення. Така культура прагне до передбачення майбутнього, з її назви випливає, що вона визначається авторами як динамічна, тимчасова, спеціалізована організаційна одиниця. Її головна мета полягає в адаптації до середовища, швидкому пристосуванні в умовах невизначеності, вирішенні всіх нових завдань. У типології Чарльза Ханді адхократії аналогічна культура Афіни. Такі компанії заохочують ініціативу і свободу працівників, що узгоджується з їх найважливішим прагненням завжди бути на передньому рубежі. Компанія з такою культурою - це динамічний підприємницьке і творче місце роботи.

3. Ієрархічна культура. Головна мета компанії з такою культурою - забезпечення рентабельного, надійного, плавно поточного і однакового функціонування. Вона ефективна в умовах стабільного оточення, що дозволяє їй жити за встановленими

правилами і процедурами, використовуючи заздалегідь налагоджені механізми діяльності. Такий тип культури можна також називати бюрократичним, так як діями людей керують процедури. Лідери цінуються як талановиті раціоналізатори і організатори, інтегруючи функцію виконує строго сформульована офіційна політика організації. Працівникам надається гарантія довгострокової зайнятості, а умовою просування по службі є дотримання правил.

4. Ринкова культура. Суть назви цього типу культури полягає в тому, що вона функціонує з орієнтацією на зовнішнє середовище, а не на свої внутрішні справи. Головний фокус зосереджений на роботі з клієнтами, а критеріями успіху є прибуток, досягнення конкурентоспроможності. Шлях до досягнення продуктивності в такій організації - це чітко поставлена мета і агресивна стратегія. Таким чином, превалює прагнення до досягнення результату, відповідно, лідери розцінюються як суворі конкуренти і тверді керівники. Присутній суперництво співробітників між собою, прагнення до перемоги в конкурентній боротьбі - головна цінність компанії з ринковим типом культури.

Що стосується нашої держави, то у процесі соціально-економічних реформ в Україні корпоративна культура поступово починає впроваджуватися у вітчизняний соціально-економічний простір. Більшість досліджень в Україні, присвячених вивченню корпоративної культури, засновані на досвіді вивчення досить великих компаній у США, Західній Європі, Канаді, Японії, тобто в країнах, які характеризуються високим рівнем життя. Але все ж значну увагу проблемам формування та розвитку організаційної культури приділено й українськими дослідниками Л. Карамушка [3; 4], П. Прокоп'єва [8], Ж. Серкіс [10], І. Сняданко [3], А. Шевченко [4] та ін.

Зростаюча увага до розвитку корпоративної культури стала приділятися і в приватному бізнесі.

На підтримку цього, хочеться навести на такі статистичні дані:

- 55% сучасних українських керівників вважають, що в ідеалі вона має бути на підприємстві;
- 40% наших підприємців намагаються сформувати її за допомогою західних технологій;
- 35 % визнають потребу у ній, але для цього в них не вистачає ні часу, ні ресурсів;
- 25% взагалі вважають її непотрібною

Аналізуючи таку категорію, як «корпоративна культура», можна зробити висновок, що вона виконує досить багато функцій. Нижче наведені, які саме функції виконує корпоративна культура: просвітницько-виховна; мотиваційна; адаптивна.

Узагальнення підходів до визначення поняття організаційної культури дозволяє представити їй як сукупність індивідуальних, організаційних та соціальних цінностей, установок та норм поведінки, які підпорядковують діяльність всієї організації.

В ідеалі корпоративна культура повинна стати природним середовищем для людей, які працюють в організації. Вона є виразом культури управління і праці, особистої культури керівництва підприємства та її персоналу.

Результати досліджень: Діагностування корпоративної культури будь-якої організації, зокрема й залізничного транспорту є складним завданням, яке з причин багатокомпонентності досліджуваного феномену передбачає використання комплексу методів. Проведення діагностики вимагає розроблення інструментарію (анкети,

опитувальники та ін.) відповідно до виділених параметрів конкретної моделі корпоративної культури, що дозволяє якісно і кількісно оцінити її характеристики. Головною метою діагностики корпоративної культури є створення інструментарію і бази для прийняття управлінських рішень у сфері поточних і стратегічних завдань, для прогнозування потенціалу організації в ситуації змін. [2]

Розглядаючи корпоративну культуру як специфічну форму існування системи, що містить у собі ієрархію цінностей, які домінують серед співробітників організації, та сукупність способів їх реалізації, тому дослідження даної роботи було спрямоване на виявлення особистісних цінностей працівників залізничного транспорту.

Для діагностики цінностей працівників, було обрано методика Рокича «Ціннісні орієнтації особистості». Методика вивчення ціннісних орієнтацій дає можливість отримати інформацію про систему цілей життя людини. Вчений визначає цінності особистості як «стійке переконання в тому, що певний спосіб поведінки чи кінцева мета існування краще з особистої чи соціальної точок зору, ніж протилежний або зворотний спосіб поведінки, або кінцева мета існування».[2]

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і "філософії життя". М. Рокич розрізняє два класи цінностей: термінальні і інструментальні. Термінальні - переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути. Цінності, які не можна обґрунтувати іншими, більш загальними або більш важливими цінностями. До таких цінностей належать: повноцінна любов, щастя, безпека, задоволення, внутрішня гармонія, відчуття завершеності, мудрість, порятунок, комфортне життя, натхнення, свобода, дружба, краса, визнання, повагу, надійна сім'я, рівність. Інструментальні - переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим в будь-якій ситуації. В якості інструментальних цінностей зазвичай розглядаються особистісні риси, що допомагають людині в житті: ввічливий, відповідальний, розумний, хоробрий, обдарована уявою, честолюбний, контролюючий, логічний, ніжний, чесний, корисний, здатний, чистий, прощає, веселий, незалежний, слухняний, з широким кругозором. Цей поділ відповідає традиційному поділу на цінності-цілі і цінності-засоби.[5]

Дослідження було проведене в на базі локомотивного ДЕПО, що є регіональною філією Південно-Західної залізниці. В дослідженні прийняли участь 41 машиністи та помічники машиністів електропоїздів.

Під час дослідження було виявлено, що серед термінальних цінностей (тобто це ті цілі та цінності до яких прагне особистість) домінує здоров'я - 85% і всього 15% - сім'я (Рис.1)

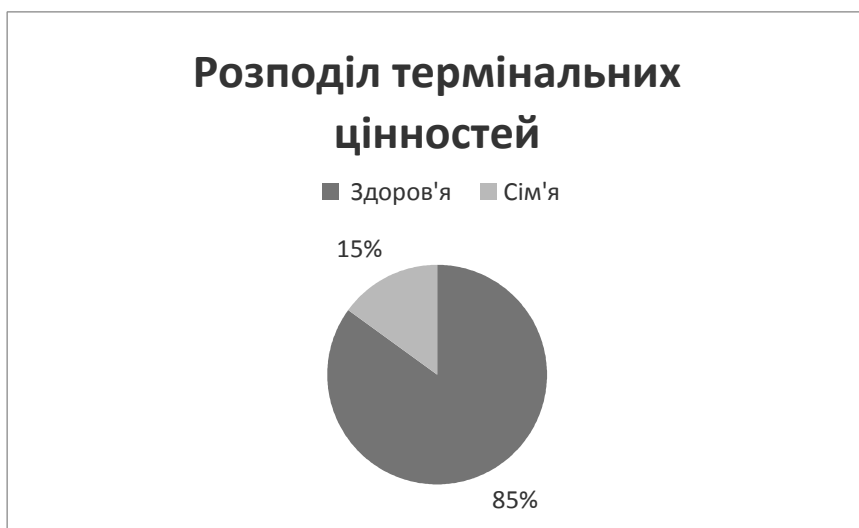


Рис.1. Термінальні цінності

Щодо інструментальних цінностей, то думки респондентів розійшлися, порівняно з термінальними. Інструментальні цінності, це власне методи, якими людина досягає своєї мети. Опитування показало, що найбільше 34% це цінність виховання, 26% - акуратність, 20% - незалежність, 20% - життєрадісність (Рис.2)



Рис. 2. Інструментальні цінності

Результати опитування за методикою Рокича показали, що машиністи електропоїздів керуються у своїй діяльності цінностями здоров'я. З іншого боку дослідження також виявило, що більшість працівників для досягнення певної поставленої мети, використовують свої найбільш позитивні якості, а саме: вихованість та акуратність, що є дуже актуальним, тому що їхня робота пов'язана з безпекою руху, а в цій сфері, як ні в якій іншій дуже важливими є уважність та акуратність у своїх рішеннях та діях.

Тому, при формуванні корпоративної культури на залізниці, потрібно спиратися на цінності та переконання, які б давали змогу працівникам відчувати себе захищеними, як в матеріальному так і в соціальному плані. А також при формуванні корпоративних вимог,

акцент потрібно робити на цінностях акуратності та відповідальності працівників, адже їхня діяльність пов'язана з безпекою життя та здоров'я інших людей.

Висновки: Отже, 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 процесі спільної діяльності і що легітимізуються більшістю співробітників.

Загальна категорія визначення корпоративної культури - це система особистих і колективних цінностей, які сприймаються і розділяються членами організації, а також набір прийомів і правил рішення проблеми зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, що виправдали себе у минулому і що підтвердили свою актуальність в сьогоденні.

Основою корпоративної культури є цінності особистості. Аналіз результатів дослідження свідчить, що: головним для залізничників є здоров'я, які в своїй діяльності керуються акуратністю та вихованістю, що надзвичайно важливо у професії, яка пов'язана з безпекою руху.

Тому, при формуванні корпоративної культури залізничного транспорту України, потрібно робити акцент на здоров'ї своїх працівників, на його підтриманні та профілактиці професійних захворювань, які в даній групі досліджуваних, можуть виникати з неправильним режимом відпочинку і праці. А також з постійними стресовими факторами, які виникають під час професійної діяльності.

Отже, метою корпоративної культури є формування поведінки персоналу, що сприяє досягненню цілей підприємства, організації, фірми.

Виходячи з вищесказаного, нами сформульовано висновок, що корпоративна культура у системі управління персоналом повинна розглядатися, як стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати усі підрозділи організації та усіх працівників на спільні цілі, підвищувати ініціативність персоналу, полегшувати спілкування, забезпечити відданість організації тим самим підвищуючи, її прибутковість, ефективність та конкурентоспроможність.

З метою забезпечення стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності їх діяльності, керівництву українських підприємств необхідно інвестувати ресурси у формування та вдосконалення корпоративної культури.

Тож будь яка компанія, що себе шанує та прагне до успіху, не може бути успішною без сильної корпоративної культури, яка б відповідала її цілям. І таку культуру потрібно формувати на залізничному транспорті України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации 1996р.
2. Гнезділова К.М. Корпоративна культура: навч. посіб. Черкаси 2013. 18-20с.
3. Задахайло Д.В. Корпоративне управління: навч. посіб. для вищ. навч. Закл. 2003р. О.Р. Кібенко, Г.В. Назарова ; М-во освіти і науки України. – Х. : Еспада, 2003. – 687 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) Навчальний посібник / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К. – Львів: Край, 2010. – 212 с.

5. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2012. – 400 с.
6. Колесніков Г.А. Концепція сучасної організаційної культури управління виробничих підприємств– Луцьк: ВІЕМ, 1997. – 350 с.
7. Корпоративна культура: навчальний посібник / [Хаєт Григорій Львович, Єськов Олексій Леонтійович, Хаєт Леонід Григорович, Ковалевський Сергій Вадимович, Медведєва Ольга Анатоліївна] ; Під заг.ред. Г.Л. Хаєта. — К.: Центр навчальної літератури, 2003 . — 403с.
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. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. — М.: Прогресс, 1984
10. Обэр-Крие Дж. Управление предприятием: Пер. с фр. / Обэр-Крие Дж. — М.: Прогресс, 1973. — 304с
11. Питерс Т. Корпоративная культура / Т. Питерс, Р. Уотермен // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.liderstvo.ru/culture.html>.
12. Погребняк В.А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием. – 2005. – № 1 (13). – С. 54-59.
13. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / [пер. с англ.] ; под ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
14. Deal T. E., Kennedy A.A. Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life Reading, M.A.: Addison-Wesley, 1982

Шатілова Олександра, студентка 2 курсу 22м групи ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Психодіагностичний інструментарій інформаційного стресу

У статті проведено аналіз феномену інформаційного стресу. Визначено особливості впливу інформаційного стресу на працівників організації та його можливі наслідки. Запропоновано застосування деяких методик для психодіагностики інформаційного стресу та практичні рекомендації щодо зниження рівня інформаційного стресу на працівників організації.

Ключові слова: психодіагностика, працівники організації, інформаційний стрес, вплив, здоров'я.

В статье проведен анализ феномена информационного стресса. Определены особенности влияния информационного стресса на работников организации и его возможные последствия. Предложено применение некоторых методик для психодиагностики информационного стресса и практические рекомендации по снижению уровня информационного стресса на работников организации.

Ключевые слова: психодиагностика, работники организации, информационный стресс, влияние, здоровье.

The article analyzes the phenomenon of information stress. The article defines the features of information stress on employees of the organization and its possible consequences. The article provides to use some psychodiagnostical techniques and practical advice on reducing information stress levels on workers in organizations.

Keywords: *psychodiagnostics, workers in organizations, information stress, influence, health.*

Актуальність дослідження. Проблема стресогенності, стресостійкості особистості на сучасному етапі стає однією з найважливіших не тільки в теоретичному аспекті, а й у практиці організаційної психології. Формування нових соціально-психологічних, політико-економічних, соціальних відносин за сучасних умов життєдіяльності потребують знань теорій стресу та механізмів адаптаційних процесів.

Останніми десятиріччями, що характеризуються стресогенними впливами соціальних, психологічних, техногенних та економічних факторів на особистість, проблема стресу та інформаційного стресу стає однією з актуальних у сучасній організаційній психології.

Дослідження стресу, започатковане Г.Сельє, набуло подальшого розвитку у працях Л.М.Аболіна, В.О.Бодрова, Р.М.Грановської, Л.А.Китаєв-Смика, Т.Кокса, Г.Купера, Р.Лазаруса, Л.Є.Паніна, М.Є.Сандомирського, Р.А.Тиграняна, О.Я.Чебикіна та інших дослідників. Значна кількість досліджень присвячена вивченню особливостей різноманітних стресових станів (Е.І.Бистрицька, В.О.Бодров, Дж.Віткін, Л.А.Китаєв-Смик, О.С.Копіна, Н.В.Самоукіна, В.А.Татенко, О.Я.Чебикіна, О.М.Черепанова), зокрема дослідженню професійного стресу (М.Борневасер, Дж.Грінберг, Г.Купер, Л.Леві).

На сучасному етапі до чинників виникнення стресу відносять різноманітні фактори. Визначальними у виникненні стресу є суб'єктивні чинники — суб'єктивна оцінка факторів як стресогенних (В.О.Бодров, М.Борневасер, Б.Доренвенд, Л.А.Китаєв-Смик, Т.Кокс, Р.Лазарус). Інтерпретація факторів як стресогенних багато у чому визначається індивідуально-психологічними особливостями індивіда (внутрішні фактори). Велика кількість робіт присвячена вивченню внутрішніх факторів, серед яких дослідники виділяють характеристики нервової системи, темперамент, невротизм, тривожність, агресивність, самооцінку, локус контролю (О.І.Бистрицька, Ю.В.Бушов, Т.Н.Васильєва, Г.А.Гайдукевич, В.І.Євдокимов, В.Л.Марищук, А.В.Махнач, Ю.В.Мойкін, Г.С.Нікіфоров, А.О.Прохоров, М.Є.Сандомирський, О.П.Саннікова, І.В.Сергєєва, В.Н.Чернобровкін, І.А.Черняновська).

Отже, феномен стресу став об'єктом дослідження багатьох вчених. Зміст поняття «стрес» набув значних змін з моменту його появи, що пов'язано з розширенням сфери його застосування та більш детальним вивченням різних аспектів проблеми. Окремі аспекти стресу можна знайти в роботах М.С.Корольчука, В.М.Корольчук, С.М.Миронця, Г.М.Ржевського, Л.М.Карамушки, Я.В.Федорова, Н.А.Уль'янова, О.В.Кожохіна тощо.

Зазначимо, що неоднозначність розуміння природи стресу призвела до розходжень у поглядах на його сутність, до розбіжності трактувань феномену. Усе це свідчить про необхідність подальшого розвитку даного поняття. При всьому розмаїтті досліджень проблема інформаційного стресу є недостатньо розробленою. Недостатнє вивчення та

соціальна значущість проблеми та психодіагностична база щодо інформаційного стресу обумовили вибір нашого дослідження.

Мета статті — розкрити особливості психодіагностики інформаційного стресу.

Завдання дослідження:

1. Шляхом критичного аналізу відповідних наукових джерел розкрити сучасні підходи до вивчення проблеми інформаційного стресу;
2. Обґрунтувати комплекс методів та методик для психодіагностики інформаційного стресу;
3. Дослідити особливості впливу інформаційного стресу на працівників організації;
4. Запропонувати практичні рекомендації щодо зниження рівня інформаційного стресу на працівників організації.

Актуальність проблеми. Психодіагностика інформаційного стресу — складна проблема, оскільки не існує методик для дослідження інформаційного стресу. Саме тому ми вважаємо за потрібне створити комплекс методик, ключовою серед яких є анкета «Інформаційний стрес». В якості психодіагностичного інструментарію нами було обрано анкету закритого типу «Інформаційний стрес», опитувальник «Шкала тривожності Спілберга-Ханіна», опитувальник «Причини стресу у вашій роботі за Ю.В.Щербатих», методику «Самопочуття, активність, настроїв» (САН), методику «Комплексна оцінка проявів стресу за Ю.В.Щербатих», опитувальник «Втомлення-Монотонія-Перенасичення-Стрес (адаптована А.Б.Леоновою версія німецького опитувальника BMS II).

Аналіз останніх досліджень. Науковими пошуками щодо проблем інформаційного стресу займались Є.В.Жовнерчук, В.В.Уваров, О.О.Жоголева, О.Б.Салтиков, В.В.Ванюкова, Р.Р.Халфіна, І.С.Короткова, А.Б.Ребрейкіна, В.М.Андрєєва, І.А.Батракова, Ю.А.Каптюг тощо.

Так, О.О.Жоголева досліджувала проблему психоемоційного стресу з позиції фізіології [8], а О.Б.Салтиков розкрив поняття інформаційного стресу та інформаційного неврозу з точки зору патофізіології [20]. В.В.Ванюкова досліджувала проблему того, як інформаційний стрес впливає на операторів суден з позиції гігієни праці [5], а Р.Р.Халфіна вивчала психофізіологічні закономірності втоми і відновлення зорової системи у комп'ютерних користувачів [24]. І.С.Короткова зосереджувала увагу на психофізіологічних чинниках ефективності діяльності операторів транспортних систем в умовах інформаційного навантаження [13], А.Б.Ребрейкіна вивчала прояви інформаційного та екзаменаційного стресу [19].

В.М.Андрєєва досліджувала проблему диференційованого еколого-фізіологічного підходу до діагностики та корекції дезадаптацій, обтяжених тютюнопалінням через інформаційне навантаження у вищому навчальному закладі з позиції екології [1], а І.А.Батракова розкрила поняття оптимізації психофізіологічного стану студентів вузів за допомогою спрямованої релаксації [2]. Ю.А. Каптюг вивчав проблему інформаційного стресу та інформаційної безпеки [9].

Серед дослідників даного феномену варто також зазначити і М.Г.Ковтуновича, К.Е.Маркачева, Ю.А.Коцюка, І.В.Федік, В.О.Бодрова тощо. М.Г.Ковтунович та К.Е.Маркачев досліджували інформаційний стрес з точки зору інтернет-залежності та професійного вигорання і створили методику «Інформаційний стрес», яка була протестована на 45 респондентах.

Ю.А.Коцюк вивчає вплив інформаційного стресу на управлінську сферу з точки зору психології менеджменту та криптографії, і вважає, що саме криптографічні

технології допоможуть впоратися з інформаційним та емоційним стресом. І.В.Федік вивчає вплив інформаційного стресу на студентів.

В.О.Бодров у своїй монографії 2000р. «Інформаційний стрес» докладно досліджує питання інформаційного стресу, причини виникнення інформаційного, а також професійного (психологічного) стресу, визначає особливості прояву інформаційного стресу (вегето-соматичні та психофізіологічні реакції, особливості поведінкових реакцій, специфічні стимули та реакції при стресі), механізм регуляції інформаційного стресу, зокрема роль інформаційних та енергетичних процесів в регуляції стресу, нейрогуморальну регуляцію, функціональну організацію кіркових (мозкових) процесів в регуляції стресу, когнітивну регуляцію стресу та ресурсний підхід до стресу. Особливо докладно дослідник вивчав особистість та інформаційний стрес (індивідуально-психологічні особливості як функціональна надійність людини-оператора), взаємозв'язок особливостей особистості та характеристик стресу, роль психологічних чинників у розвитку психологічного стресу, стійкість до стресу в операторській діяльності, особистість та поведінку, їх роль в регуляції стресу.

Отже, аналіз актуальних досліджень феномену інформаційного стресу вказують на актуальність та важливість всебічного вивчення даної проблематики.

Виклад основного матеріалу. Психодіагностика інформаційного стресу пов'язана, з однієї сторони, із загальною стресостійкістю особистості, а з іншої — із психодіагностикою як галуззю психологічної науки. Аналіз праць, присвячених досліджуваній проблемі засвідчив, що детермінантами стресостійкості є об'єктивні і суб'єктивні чинники, а саме: характеристики екстремальної ситуації та індивідуально-психологічні характеристики. На стресостійкість особистості впливають вроджені особливості організму і ранній дитячий досвід, особистісні властивості, фактори соціального оточення, когнітивні фактори (В.А.Абабков, М.С.Корольчук, К.В.Судаков, М.К.Хитров, М.Перре, Ю.В.Щербатих, Ф.З.Меєрсон, В.Л.Марищук, Р.Лазарус). Стресостійкість особистості має багаторівневу детермінацію і зумовлена як характеристиками навколишнього середовища, так і особистісними характеристиками людини [11].

«Основні труднощі у визначенні стресостійкості людини пов'язані з оцінюванням специфіки прояву її реакцій на дію психологічних факторів. Якщо на цей час визначено критерії стійкості людини щодо стресорів фізичної або хімічної природи (перепад температури, фізичне навантаження, токсичні речовини тощо), то зробити це щодо психологічних стресорів набагато складніше. Це пояснюється різними цінностями, установками, потребами, умовними рефлексами і життєвим досвідом людей», — зазначає дослідник [11].

Розглянемо проблему психодіагностики інформаційного стресу з позиції психодіагностики у взаємозв'язку зі стресостійкістю особистості. Психодіагностика — це галузь психологічної науки, що розробляє теорію, принципи, інструменти оцінки та виміру індивідуально-психологічних властивостей особистості. Існує певна неоднозначність у визначенні предмету психодіагностики. Так, А.Г.Шмельов у визначенні предмету психодіагностики акцент зробив на розробці та використанні різноманітних методів розпізнавання індивідуальних психологічних властивостей особистості.

Нідерландський науковець Ян Тер Лаак розглядає психодіагностику як галузь, що не має свого особистого предмету дослідження, тому що існує тільки у взаємозв'язку з

іншими областями психологічних знань, окремо підкреслюючи її зв'язок з експериментальною психологією. Відмінність спостерігається в тому, що експериментальна психологія зосереджує увагу не на отриманні інформації про людину, а на оцінці впливу змінних на поведінку, де задача експериментальної психології — проведення операцій з незалежними змінними, для вияву їх впливу на залежні змінні [22].

О.М.Борисова вважає, що сучасна психодіагностика, що визначається як наукова дисципліна, яка розробляє методи виявлення та вивчення індивідуально-психологічних особливостей людини все ж таки має свій предмет — індивідуальні відмінності та способи їх виміру. Вона тісно пов'язана з тими розділами психологічної науки, що задають її теоретичні основи, а саме: із загальною, спеціальною, диференційною, віковою, медичною, організаційною психологією [22].

Отже, ми погоджуємось з О.М.Борисовою та зазначаємо, що психодіагностика спрямована, перш за все, на розробку методів розпізнання індивідуально-психологічних властивостей особистості безвідносно до того, чи є вони показниками неблагополуччя, чи ні. Хоча є достатня кількість публікації щодо психодіагностики стресу, ми вважаємо тему психодіагностики інформаційного стресу недостатньо вивченою. Надалі зазначимо основні сучасні дослідження в галузі психодіагностики інформаційного стресу, що представлені М.Г.Ковтуновичем, К.Е.Маркачевим, а також австралійською шкалою оцінки інформаційного навантаження.

Все більше в літературі зустрічаються поняття «інформаційний стрес», «інформаційне перевантаження» і навіть «інформаційний параліч». Однак до сих пір не існує шкали, що дозволила б кількісно оцінити перевантаження такого роду. Таку шкалу розробили австралійські вчені — «Information Overload Coping Scale» (шкала оцінки інформаційного перевантаження). На одному кінці шкали знаходяться інформаційні «мисливці», які жадібно шукають нову інформацію. На іншому — «жертви», які збирають великий об'єм інформації, але ніколи його не використовують. Вчені сподіваються, що розроблена шкала дозволить оцінити, наскільки серйозно інформаційний стрес впливає на здоров'я [10].

М.Г.Ковтунович та К.Е.Маркачев розробили опитувальник «Інформаційний стрес» та протестувати 45 людей віком від 16 до 24 років. Дослідження було спрямовано на користувачів інтернету, а інформаційний стрес вивчався з позиції інтернет-залежності та професійного вигоряння.

Дослідники прийшли до висновку, що немає чіткої залежності між часом, що людина проводить за комп'ютером та інформаційним стресом. Був зроблений висновок про те, що коли людина працює за комп'ютером більше 3 годин, вірогідність інформаційного стресу підвищується. Великий вплив мають перерви, що роблять користувачі Інтернету. Найменш вразливі до стресу ті респонденти, що роблять перерви кожні 45-50 хвилин [10].

В категорію з помірним стресом в дослідженні М.Г.Ковтуновича та К.Е.Маркачева потрапили 18 людей із 45, які проводять за комп'ютером від 4 до 8 годин на день та роблять не більше 4 перерв за весь час роботи. М.Г.Ковтунович, К.Е.Маркачев зазначають, що тут у респондентів виявлені ознаки стресу, серед яких найбільш часто зустрічаються наступні:

- Хронічна нестача часу;
- Підвищене відволікання уваги;

- Підвищена втомлюваність;
- Важкість при зосередженні на чомусь;
- Болісні відчуття в різноманітних частинах тіла;
- Погані сни.

В другу категорію — вираженого напруження емоційних та фізіологічних систем організму — за результатами тесту потрапили 11 людей. Час роботи респондентів за комп'ютером складав від 5 до 10 годин з рідкісними перервами. Зазначено, що тут зустрічаються такі ознаки стресу як [10]:

- Хронічна нестача часу та підвищена дратівливість;
- Підвищена втомлюваність;
- Важкість при зосередженні на чомусь з бажанням перекласти відповідальність на іншу людину;
- Поганий настрій, постійне обдумування однієї проблеми;
- Важкість в прийнятті рішень;
- Зменшення часу, що людина проводить з близькими і друзями;
- Більш інтенсивне вживання алкоголю та тютюнопаління.

В тому ж дослідженні у 10 респондентів виявлений стан сильного стресу. Це люди, які проводять за комп'ютером від 6 до 12 годин з дуже рідкісними перервами або взагалі без них. Абсолютно всі респонденти виокремили наступні ознаки стресу, які вони відчувають на собі [10]:

- Відчуття постійної туги, депресії;
- Зниження самооцінки, поява почуття вини, невдоволення собою та своєю роботою;
- Роздратованість та приступи гніву;
- Зменшення відчуття впевненості в собі;
- Цинічний та недоречний гумор;
- Переважання негативних думок.

Крім вищезгаданого у людей із сильним інформаційним стресом є ознаки стресу, перелічені й іншими респондентами. Зазначається, що деякі респонденти втрачали інтерес до життя.

М.Г.Ковтунович та К.Е.Маркачев зробили висновок, що у людей із сильним інформаційним стресом переважають емоційні симптоми, які проявляються у відчуженості та замкненості. Для таких людей важливою є допомога психолога чи психотерапевта [10].

Ми вважаємо, що хоча проблема інформаційного стресу у М.Г.Ковтуновича та К.Е.Маркачева розглянута з позиції інтернет-залежності, все ж представляють інтерес виокремлені ними ознаки стресу та його вплив на особистість.

Оскільки у вищезгаданих вчених дослідження інформаційного стресу проведено на користувачах ПК, ми вважали за потрібне створити більш ширшу психодіагностичну анкету «Інформаційний стрес». Зазначимо, що для психодіагностики інформаційного стресу були використані наступні методики:

1. Анкета закритого типу «Інформаційний стрес»;
2. Опитувальник «Шкала тривожності Спілберга-Ханіна»;
3. Опитувальник «Причини стресу у вашій роботі за Ю.В.Щербатих»;
4. Методика «Самопочуття, активність, настрій» (САН);

5. Методика «Комплексна оцінка проявів стресу за Ю.В.Щербатих»;
6. Опитувальник «Втомлення-Монотонія-Перенасичення-Стрес (адаптована А.Б.Леоновою версія німецького опитувальника BMS II).

Шкала тривожності Спілберга-Ханіна дозволяє зробити перші й істотні уточнення про якість інтегральної самооцінки особистості: чи є нестабільність цієї самооцінки ситуативною чи особистісною. Результати методики відносяться не тільки до психодинамічних особливостей особистості, а й до загального питання взаємозв'язку параметрів реактивності й активності особистості, її темпераменту і характеру тощо.

Поняття ситуативної (актуальної), тобто реактивної тривожності і поняття особистісної, (активної тривожності) мають не тільки спеціальний, але й більш загальний, психологічний сенс. Діагностика реактивної та активної тривожності дозволяє досить точно судити про прояв основних особливостей поведінки особистості в плані її ставлення до діяльності. Результати ж оцінюються зазвичай за шкалою: до 30 балів - низька; 31-45 - середня ; 46 і більше - висока тривожність особистості.

Опитувальник «Причини стресу у вашій роботі за Ю.В.Щербатих» представлений 26 питаннями, що торкаються як окремих робочих ситуацій, так і життєвих ситуацій в цілому. Результати за методикою «Причини стресу у вашій роботі за Ю.В.Щербатих» також оцінюються за шкалою: від 30 до 48 балів — кількість факторів стресу невелика; 49-60 балів — помірна кількість факторів стресу, від 61 до 72 балів — значна кількість факторів стресу. Методика «Комплексна оцінка проявів стресу за Ю.В.Щербатих» дозволяє вивчати стан респондента – інтелектуальний, емоційний, поведінковий, фізіологічний стан та відповідні симптоми.

Методика САН була розроблена ще в 1973 році. Розробляючи дану методику, автори виходили з того факту, що трьома основними складовими функціонального та психоемоційного стану є самопочуття, активність особистості і настроїв, і саме вони можуть бути охарактеризовані оцінками, між якими є континуальна послідовність проміжних значень. Метою даної методики є експрес-оцінка стану людини в момент проходження тесту. В опитувальнику 30 пар протилежних характеристик. З цих питань потрібно оцінити своє самопочуття, активність та настроїв в момент проходження тесту. Кожна пара – це шкала, де потрібно зазначити ступінь вираженості певної характеристики свого стану.

Опитувальник «Втомлення-Монотонія-Перенасичення-Стрес (адаптована А.Б.Леоновою версія німецького опитувальника BMS II) призначений для оцінки вираженості перерахованих вище компонентів актуального функціонального стану.

Опитувальник складається з 40 тверджень, які необхідно оцінити за 4-бальною шкалою: «майже ніколи» - 1 бал, «часто» - 2 бали, «іноді» - 3 бали, «майже завжди» - 4 бали. Обробка полягає в розрахунку коефіцієнтів втоми, монотонії, пересичення і стресу, а також в побудові профілю з 4-х оцінок поточного стану. Якщо значення коефіцієнта менше 18 балів — то досліджуваних компонентів не виражено, від 18 до 29 балів — виражено, більше 30 балів — сильна ступінь вираженості. Опитувальник «Втомлення-Монотонія-Перенасичення-Стрес» призначений для індивідуального або групового використання.

З метою вивчення інформаційного стресу нами було розроблено анкету «Інформаційний стрес». Анкета містить 21 запитання та створена на базі Google Docs. Зокрема, питання «Що Ви розумієте під інформаційним стресом?», «Чи вважаєте Ви, що

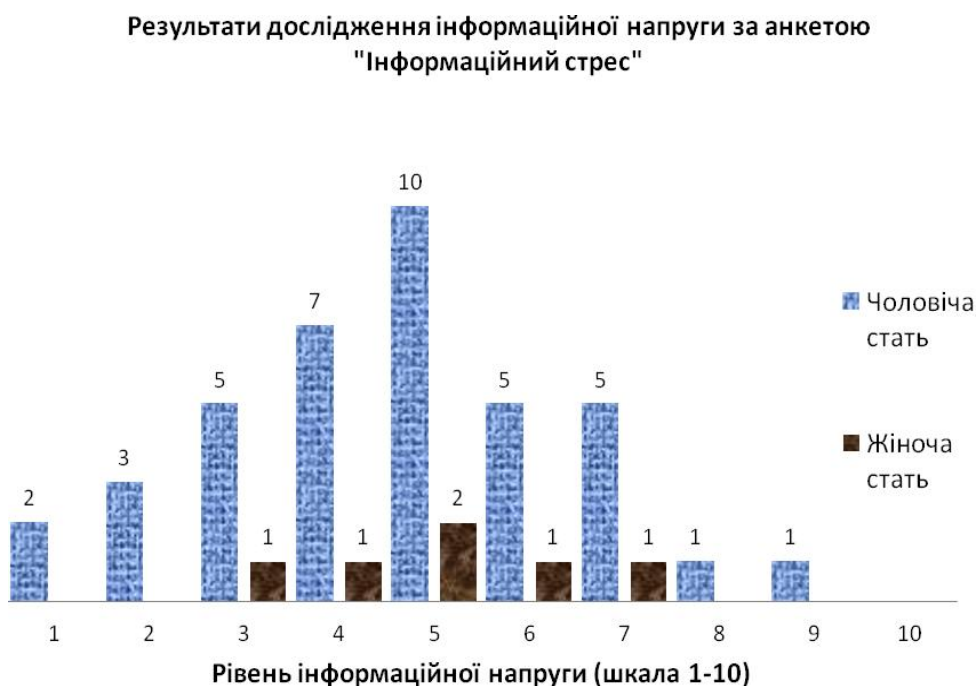
відчуваєте інформаційний стрес?», «Чи вважаєте Ви, що відчуваєте інформаційне перевантаження?», «Чи вважаєте Ви, що відчуваєте інформаційну напругу?», «Як часто на роботі Ви стикаєтесь з новою інформацією?», «Чи відчуваєте Ви інформаційний надлишок?», «Чи погіршується у Вас пам'ять через інформаційне перенапруження, надлишок інформації?», «Чи важко Вам концентруватися через інформаційне перенапруження, надлишок інформації?», «Як часто Ви відчуваєте інформаційне перевантаження?», «Чи відчуваєте Ви труднощі під час аналізу нової інформації?», «Чи відчуваєте Ви, що не можете встигнути за інформаційним потоком?», «Як часто Ви відчуваєте стан, коли недостатньо інформації необхідної для роботи?», «Чи відчуваєте Ви недостачу інформації, так званий "інформаційний вакуум"?», «Як часто Ви перебуваєте в ситуації, коли інформації недостатньо?» направлені на психодіагностику інформаційного стресу.

Питання «Чи вважаєте Ви, що інформаційний стрес залежить від часу, проведеного за комп'ютером?» допоможе визначити, чи пов'язують респонденти інформаційний стрес з тривалою роботою за комп'ютером.

«Перед вами шкала оцінки інформаційної напруги. Визначте, як на вашу думку, ви себе відчуваєте в даний момент», де 1 — повна відсутність інформаційної напруги, а 10 — максимальна інформаційна напруга, — це питання з використанням шкали дозволяє дослідити рівень інформаційної напруги.

Результати досліджень.

В дослідженні взяли участь 45 респондентів, з них 39 чоловіків (86%) та 6 жінок (13%) віком від 25 до 46 років.



На запитання «Чи вважаєте Ви, що відчуваєте інформаційний стрес» — позитивно відповіли 54% респондентів, відчувають перенасичення інформацією 45% респондентів, інформаційний вакуум — 20% респондентів. Зазначимо, що тільки 11% пов'язують рівень інформаційного стресу з часом роботи за комп'ютером.

Як бачимо з графіку, переважає низький та середній рівень напруги у чоловіків та середній і високий рівень напруги у жінок, що свідчить про наявність інформаційного стресу. За результатами проведеного дослідження нами було розроблено практичні рекомендації:

- Розробіть систему пріоритетів у своїй роботі, збудуйте деяку послідовність в робочих та повсякденних справах та чітко розділяйте сфери робота/особисте життя, робота/відпочинок від роботи.
- Навчіться говорити "ні", коли досягнете межі, після якої ви вже не можете взяти на себе більше роботи. Не беріть на себе занадто багато, знайте межу.
- Налагодьте особливо ефективні і надійні відносини з вашими співробітниками й керівництвом. Слідкуйте за своїми відносинами в особистому житті.
- Знайдіть день/декілька годин для перемикання уваги від роботи на продуктивний відпочинок та відпочивайте ефективно так, як ви вважаєте за потрібне.
- Знаходьте достатньо інформації про можливість настання стресогенних ситуацій та способи їх подолання.
- Продумайте способи попередження конкретних життєвих небезпек, спробуйте знайти способи їх пом'якшення, подолання.
- Не намагайтесь при настанні стресової події робити поспішні висновки, адже все ще може змінитися і може бути зовсім не так, як це вам здається.
- Усвідомлюйте, що велику частку стресових ситуацій людина здатна вирішити самостійно, без сторонньої допомоги. Навчіться бути відповідальним перед собою та перед іншими людьми, колегами та співробітниками.
- Ведіть активний спосіб життя. Активний спосіб життя сприяє створенню в організмі «захисного фону» проти стресу, покращуючи діяльність всіх адаптаційних систем організму.

Висновки.

1. Отже, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що проблема психодіагностики інформаційного стресу тісно пов'язана насамперед з загальними положеннями щодо стресостійкості особистості, а з іншого — із власне психодіагностикою як прикладною галуззю психології.
2. Зазначимо, що хоча наявна велика кількість публікації щодо психодіагностики стресу, проблема психодіагностики інформаційного стресу залишається недостатньо розробленою. Основні сучасні дослідження в галузі психодіагностики інформаційного стресу представлені М.Г.Ковтуновичем, К.Е.Маркачевим, а також австралійською шкалою оцінки інформаційного навантаження — «Information Overload Coping Scale» (шкала оцінки інформаційного перевантаження). На одному полюсі шкали знаходяться інформаційні «мисливці», які жадібно шукають нову інформацію. На іншому — «жертви», які збирають великий об'єм інформації, але ніколи його не використовують.
3. Відповідно до мети дослідження нами було сформовано комплекс психодіагностичних методик щодо діагностики інформаційного стресу, в який входять: Анкета закритого типу «Інформаційний стрес»; Опитувальник «Шкала тривожності Спілберга-Ханіна»; Опитувальник «Причини стресу у вашій роботі за Ю.В.Щербатих»; Методика «Самопочуття, активність, настрій» (САН); Методика «Комплексна оцінка проявів стресу

за Ю.В.Щербатих»; Опитувальник «Втомлення-Монотонія-Перенасичення-Стрес (адаптована А.Б.Леоновою версія німецького опитувальника BMS II).

4. Анкета закритого типу «Інформаційний стрес» містить 21 запитання та створена на базі Google Docs. Ми сподіваємось, що анкета дозволить вивчити інформаційний стрес та його вплив на працівників організації більш детально й комплексно.
5. На основі теоретичного аналізу й емпіричних результатів було розроблено практичні рекомендації щодо подолання наслідків інформаційного стресу на працівників організації.

Отже, ми дійшли висновку, що поняття інформаційного стресу, його психодіагностика, особливості інформаційного стресу та його вплив на працівників організації на даний час є недостатньо вивченими. На наш погляд, слід застосовувати міждисциплінарний підхід до вивчення сутності феномену інформаційного стресу, а також використовувати комплекс різноманітних психодіагностичних методик для дослідження інформаційного стресу, не пов'язуючи цей феномен з інтернет-залежністю, професійним вигорянням, професійним чи емоційним стресом, що стане предметом вивчення наших подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева В.М. Диференційований еколого-фізіологічний підхід до діагностики та корекції дезадаптацій, обтяжених тютюнопалінням через інформаційне навантаження у вищому навчальному закладі. Автореф. канд. біол. наук. Ульяновский государственный университет. Ульяновск. 2006.
2. Батракова І.А. Оптимізація психофізіологічного стану студентів вузів за допомогою спрямованої релаксації. Автореф. канд. біол. наук. Волгоградская государственная академия физической культуры. Волгоград. 2004.
3. Бодров, В.А. Информационный стресс. М.:ПЕРСЭ, 2004. - 382 с.
4. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление- М.:ПЕРСЭ, 2006. 528с.
5. Ванюкова В.В. Гігієнічна оцінка умов праці та стан здоров'я операторів системи управління рухом суден. Автореф. дисс. канд. мед. наук. Владивостокский государственный медицинский университет. Владивосток. 2005.
6. Губачев, Ю.М., Иевлев, Б.В., Карвасарский, Б.Д. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии. Л.: Медицина, 1996. - 224 с.
7. 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.
8. Жоголева О.О. Вплив спелеокліматичних факторів на імунний статус студентів в стані психоемоційного стресу. Автореф. дисс. канд. мед. наук. ГОУ ВПО Воронежская государственная медицинская академия им.Н.Н.Бурденко. Воронеж. 2010.
9. Каптюг Ю.А. Проблема інформаційної безпеки. Автореф. канд. філос. наук. Московский педагогический государственный университет. М. 2009
10. Ковтунович М.Г, Маркачев К.Є. «Інформаційний стрес» [Електронний ресурс] Режим доступу: http://psyjournals.ru/psyedu/2008/n5/Kovtunovich_Markachev.shtml
11. Корольчук В.М. Психологічні засади дослідження стресостійкості особистості. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Nssp/2011_26/Korol'chuk.htm
12. Корольчук, М.С., Крайнюк, В.М., Марченко, В.М. Основи психології :схеми, опорні конспекти, методики. – К. : НІКА, 2005 р. – 324 с.

13. Короткова І.С. Психофізіологічні чинники ефективності діяльності операторів транспортних систем в умовах інформаційного навантаження. Автореф. канд. психол. наук. СПбГУ. 2013.
14. Коцюк Ю.А. «Вплив криптографії на формування психологічного комфорту у роботі менеджерів» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://eprints.oa.edu.ua/3923/>
15. Лазарус Р.С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу // Психологические факторы на работе и охрана здоровья. М.-Женева, 1989. С. 121-126.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. Ребрейкіна А.Б. Механізми переробки зорової вербальної інформації, яка пред'являється в звичайних умовах і в ситуації екзаменаційного стресу. Автореф. канд. біол. наук. Институт высшей нервной деятельности и нейрофизиологии РАН. М.2008.
20. Салтиков О.Б. Концепція системоутворюючого фактора в теорії функціональних систем. Автореф. дисс. док. мед. наук. ГОУ ВПО Московская медицинская академия им.И.М.Сеченова. М.2009.
21. Селье, Г. Стресс без дистресса М.: Прогресс, 1979. - 124 с.
22. Такман Б.В. Педагогическая психология. М.: Прогресс, 2004. – 602 с.
23. Федік І.В "Чинники виникнення та компоненти інформаційного стресу в учбовій діяльності". [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.b17.ru/article/15605/>
24. Халфіна Р.Р. Психофізіологічні закономірності втоми і відновлення зорової системи у комп'ютерних користувачів. Автореф. дисс. док. біол. наук. Башкирский государственный педагогический университет им. М.Акмуллы. Уфа.2013.
25. 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.
26. Шрайнер К. Как снять стресс. 30 способов улучшить свое самочувствие за 3 минуты/ К. Шрайнер. – М. : Педагогика, 1993. – 163 с.
27. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.:Питер, 2006. – 256 с.
28. Щукіна Е.Г. Емоційна нестійкість як провідний чинник формування дезадаптивного поведінки студентів. Автореф. дисс. канд. психол. наук. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998, 26 с.
29. Юрченко, В. М.Психічні стани людини: системний опис : монографія / В. М. Юрченко. – Рівне, 2006. – 574 с.
30. Як пізнати себе і людей що вас оточують (практичні поради)//Психологія професійної діяльності і спілкування./за ред.Орбан Л.Гриджук Д. – К., -1997.– с. 187 – 190.
31. Якунин В.А., Рескина С.Е. Психологические проблемы профессионального самоопределения школьников: // Вестн. Ленингр. У-та. Сер. 6. - 1988. – вып.3. – с. 44-48.

32. Яценко, Т.С. Теорія і практика групової психокорекції. Активне соціально-психологічне навчання: [навч. посіб.] / Яценко Т.С. –К.: Вища шк., 2004. – 679 с.

Пасічна Валерія, Аспірант, Університет економіки та права «КРОК»
Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Психологічний аналіз детермінант і проявів впливу безробіття на адаптаційні можливості особистості за матеріалами закордонних досліджень

Постановка проблеми. Суттєві соціально-психологічні, економічні, політичні зміни в останні десятиліття розвитку суспільства, супроводжуються жорстокою конкурентною боротьбою. Нині ж безробіття в умовах жорсткої конкурентної боротьби, глобалізації, ризиків стало частиною життя багатьох людей країн сучасного світу, що супроводжується негативним впливом і наслідками на адаптивні можливості особистості, її психічне і фізичне здоров'я. Крім того, безробіття блокує задоволення однієї з основних базових потреб – потребу у праці. Адже саме потреба у праці дає значно більше можливостей для особистості реалізувати її творчі призначення. Досягнення у праці забезпечують розвиток особистого “Я”, самореалізацію і високий рівень самооцінки. На сьогодні стало необхідністю привернути увагу вчених вивченню негативних наслідків безробіття на стан адаптаційних можливостей особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття “адаптація” (від лат. “adaptatio” – пристосування) був введений у науковий обіг в середині XIX століття в біології. Багатоаспектність поняття “адаптація”, його міжпредметне використання призвело до того, що серед науковців немає єдиної думки щодо його сутності. Так одні автори називають адаптацію процесом “вживання”, “звикання” та “інтеграцією” у навколишнє середовище, а інші, навпаки – певним “бар’єром”, що виникає в індивідів у нових для них умовах існування.

М.С. Корольчук вважає, що адаптація являє собою активну цілісно-системну відповідь функцій організму, спрямовану на підтримку стану гомеостазу та створення адекватної врегульованої програми відповіді з мінімальними реакціями на динамічні умови життєдіяльності, в основі якої лежать ***п’ять базових компонентів*** – енергетичний (забезпечує енергетику організму і включає великий набір вегетативних реакцій), сенсорний (забезпечує аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, кодування інформації в послідовність нервових імпульсів), операційний (забезпечує фільтрацію, селекцію й перероблення інформації та вироблення на його основі рішення), ефекторний (здійснює реалізацію рішення) та активаційний (визначає рівень відповіді організму, мобілізацію елементів, що включаються в програму) [1, С.209].

Характерною рисою сучасних досліджень проблеми адаптації є те, що особистість розглядається в актуальному життєвому просторі, в якому здійснюються її конкретні дії чи взаємодії “тут” і “тепер”. Цей простір перебуває всередині реального життєвого простору, який охоплює освоєну суб’єктом частину соціальної реальності, в якій розгортаються соціальні практики, що утворюють певним чином спрямовану поведінку людей. Реальний життєвий простір перебуває всередині простору потенційного, який є резервом для освоєння. Особистість прагне впорядкованості власного життєвого світу й намагається розширити в ньому сектори, що підлягають її суб’єктивному контролю. За

умов зовнішніх трансформацій в об'єктивній соціальній реальності відбуваються перетворення, що зумовлюють різке “звуження” контрольованої й освоєної частин життєвого простору людини. Виникає актуальна потреба в докладанні активних зусиль з підтримання стабільності життєздійснення.

Стратегії трансформаційної поведінки великою мірою віддзеркалюють перебіг процесу всередині особистості. Дезадаптаційні і пасивно-адаптаційні стратегії свідчать про процеси “згортання” життєвого світу, в картині якого майже зникає простір потенційний, а інколи навіть і простір реальний. Особистість втрачає контроль над життєвим світом, що в крайніх випадках веде до її обмеження суто актуальним життєвим простором. Активно-адаптаційні стратегії, навпаки, пов'язані з розширенням меж реального простору за рахунок простору потенційного, зі збільшенням освоєних особистістю секторів життєвого світу й підсиленням контролю над ним [2,3].

Отже, психологічну адаптацію безробітного, на наш погляд, слід розглядати як процес діалектичної єдності процесів його пристосування до умов соціального середовища й одночасно перетворення, зміни ним цього середовища, що відбувається на різних рівнях людської індивідуальності, і у якому інтегруючу та опосередковуючу роль відіграє психологічний рівень.

У своїх дослідженнях С.А. Петунова [4] показала, що істотною особливістю адаптаційного процесу безробітного є висока ступінь реалізації активної перетворювальної функції, як особистості, так і середовища. Основною метою психологічної адаптації є не пристосування до середовища, а самореалізація особистості. Будучи складним комплексним явищем, процес адаптації динамічний і призводить до зміни – перебудови особистості. Ефективність цього процесу визначається особистісним потенціалом людини та її адаптаційними здібностями.

Психологічна перебудова – як поняття, означає зміну сформованих раніше психологічних особливостей людини або соціальної спільності у зв'язку з необхідністю приведення їх діяльності у відповідність з новими, зміненими умовами. Перебудова може торкнутися різних “шарів” психіки. Вона може бути поверхневою або глибинною. Цілком зрозуміло, що нелегко змінити усталені інтереси, смаки, ціннісні орієнтації та установки, ще важче зробити зміни в якостях особистості, в рисах її характеру і в похідних від цього – освіті: в стилі діяльності. Самою ж складною задачею є перебудова світогляду – цілісної системи переконань, що виражають стрижень особистості [5,6].

З психологічної точки зору цікавим є розгляд безробіття через категорію “професіогенезу” особистості. Особливо у ситуації діалектичного розгляду кризових періодів особистості [7,8]. Досить поширеною є ситуація, коли набуття статусу безробітного людиною отримує під час нормативної кризи дорослості.

Існує особливий зв'язок нормативних криз дорослості з професійною діяльністю та ситуацією безробіття. Криза життя в період ранньої дорослості зв'язана із завданням остаточного переходу до самостійного життя і незалежністю від батьків, але в цей період починається і самостійна професійна діяльність (“криза первинної адаптації професіонала”). Вона зумовлюється труднощами входження у жорсткий трудовий режим, непевністю в своїх можливостях, необхідністю доучуватися (або переучуватися), складністю адаптації до трудового колективу і до взаємин зі співробітниками [9, С.148].

Після завершення періоду трудової адаптації (через 4 - 5 років роботи) фахівцеві потрібне реальне підтвердження його професійних досягнень (збільшення зарплати,

підвищення статусу). Якщо цього не відбувається, з'являється емоційний дискомфорт, незадоволеність професійною діяльністю, надмірна професійна перенапруга і перевтома – усе це характеризує зародження нормативної психологічної кризи (“криза 30-річчя”).

Аналіз проблеми психічного розвитку людини протягом життєвого шляху свідчить про існування принаймні трьох підходів: стадійного, процесуального і діалектичного [10,11].

У стадійних моделях процес розвитку представлено як послідовний ряд якісно різних вікових етапів. У межах даного підходу звичайно досліджуються зміни одного життєвого процесу. У процесуальному підході зміна різних психічних структур розглядається без урахування впливу зовнішніх факторів регуляції життєвого шляху індивіда. Діалектичний підхід відбиває погляд на розвиток людини як на зміну життєвих процесів у їхній єдності, складній організації, на несинхронність і суперечливість цих процесів як джерел розвитку, а також на конкретність характеру розвитку, у тому числі, з погляду культурно-історичного контексту.

Одним із кардинальних психологічних положень теорії розвитку людини є положення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її не у вигляді простої сукупності окремих систем; що регулюють різні види її соціально значимої діяльності, а як цілісності. Цілісність особистості визначає і нерозривність, взаємозв'язок особистісних властивостей у процесі індивідуального розвитку, що, у свою чергу, відбиває процес становлення індивідуальності як прояв консолідації, структурування її окремих властивостей [12,13].

Для проблеми формування особистості професіонала і психологічної зумовленості професійної придатності важливим є положення про внутрішню суперечливість процесу індивідуального розвитку людини. Б. Г. Ананьєв висловив судження, що нерівномірність змін і гетерохронність (різночасність) фаз розвитку характерні і для процесу росту і дозрівання, і для більш пізніх періодів життя [14, С.131]. Він показав важливість законів гетерохронності не тільки для розвитку індивідуальних властивостей, але і для формування особистості протягом усього життєвого шляху.

Включення суб'єкта в діяльність супроводжується поєднанням індивідуальних можливостей, здібностей людини з тими вимогами, що пред'являються змістом і умовами самої діяльності з погляду успішного її виконання. У процесі освоєння конкретної діяльності, зіткнення суб'єкта з новими задачами, професійними ситуаціями, нестандартними умовами постійно виникають протиріччя між вимогами діяльності і рівнем розвитку як окремих особистісних утворень, так і професійно орієнтованих структур психіки. Ці протиріччя і є основною рушійною силою розвитку особистості. Тут доречно нагадати, що, крім професійної діяльності, є інші форми поведінкової активності особистості, що детермінують її розвиток.

Важливим джерелом поступального розгортання можливостей особистості, зміни її окремих компонентів і структур є цілепокладання і цілепобудова в динаміці розгортання конкретної діяльності. Вибір, формулювання системи цілей, досягнення яких вимагає адекватної активації відповідних психологічних структур, визначеного ступеня їхньої консолідації у відповідності до змісту окремих компонентів діяльності і напруги для досягнення заданого результату є також джерелом розвитку психічної організації особистості. З цим механізмом розвитку безпосередньо пов'язаний і процес формування і конкретизації мотивів діяльності, мотиваційно-потребнісної її регуляції, що на кожному

етапі трудового процесу, проходячи визначені фази, розгортаються і збагачуються конкретним змістом і діяльнісною спрямованістю та стають позитивними факторами психічного розвитку. Процес формування особистості професіонала і досягнення визначеного рівня придатності до конкретної праці зумовлюється синтезом, з одного боку, можливостей, здібностей і активності особистості, а з іншого боку – вимогами діяльності, які зумовлені особливостями її змісту, засобів, умов і організації. На основі цього синтезу, включення особистості в трудовий процес формується суб'єкт діяльності.

Становлення суб'єкта діяльності є наслідком проходження людиною складного шляху свого розвитку, підготовки до входження у світ професій, освоєння професійної діяльності, адаптації до неї й удосконалення професійної майстерності. На цьому шляху постійно виникають все нові і нові вимоги до суб'єкта діяльності, до його професійної придатності, і в той же час, рівень придатності, тобто ступінь відповідності особистості цим професійним вимогам, виступає фактором, що детермінує розвиток суб'єкта діяльності.

Таким чином, основним механізмом формування особистості (суб'єкта діяльності) і досягнення визначеного рівня професійної придатності є співставлення психічної організації з вимогами діяльності. Це стосується і професійного перенавчання, зокрема, безробітних.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що ситуація безробіття характеризується наявністю стану невизначеності і втрати стабільності, яке призводить до психологічної перебудови сформованих структур особистості. В результаті формується нова для особистості модель поведінки, що розкривається в різних способах адаптації безробітних. Стан безробітного має стадійний характер і включає ряд стійких етапів. Базовою закономірністю розвитку стану безробіття виступає характеристика динаміки формування стресу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник. – К.: "Ніка-Центр", 2006. – 580с.
2. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості : Колективна монографія / За заг. ред. канд.психол.наук Тарасюк С.О. – К. : ППК ДСЗУ, 2010. – 312 с.
3. Коляденко Н.В. Трансформація особистості безробітного в процесі перенавчання / Н.В. Коляденко // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 209-213.
4. Петунова С.А. Социально-психологические особенности адаптации безработных к современным требованиям рынка труда: Дис. канд. психол. наук: 19.00.05 – социальная психология. – ЧГУ им. И.Н. Ульянова. – Чебоксары, 2004. – 204 с.
5. Мілютіна К.Л. Порушення у розвитку адаптивності як психологічний чинник тривалого безробіття//Горизонти образования. – 2012. – №.3, том 4 (36). – С.56-60
6. Коляденко Н.В. Дослідження поведінкових стратегій безробітних / Н.В. Коляденко, Л.М. Півень, С.В. Шароварська // Психологія особистості безробітного : (Матеріали III Всеук. наук.-практ. конф. 26 трав. 2006 р.) / АПН України. Ін-т підгот. кадрів держ. служби зайнятості України. Каф. психології. – К., 2006. – С. 58-62.

7. Каневець-Цибулько Т.Г. Мотиваційна спрямованість особистості безробітного, як один з механізмів професійного самовизначення / Т.Г. Каневець-Цибулько // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 52-59.
8. Карамушка Л.М. Семінар-тренінг «Психологія розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців» / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, Л.В. Галаган // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2012. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Вип. 34. – С. 323-332.
9. Денисов І.Г. Безробіття, як результат неусвідомлення власних можливостей / І.Г. Денисов // Психологія особистості безробітного / Матеріали II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2004 р.). – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2005. – С. 146-151.
10. Киричук О.В. Соціально-психологічні чинники адаптації (деадаптації) безробітного на ринку праці / О.В. Киричук // Бюлетень ПК ДСЗУ. – 2004. – №1. – С. 9-11.
11. 8. Корчевна О.В. Психологічні чинники активності безробітного на сучасному ринку праці / О.В. Корчевна // Наук. зап. / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Вип.26, т.2. – С. 359–365.
12. Логвиненко В.П. Ціннісні орієнтації безробітних / В.П. Логвиненко // Бюлетень ПК ДСЗУ. – 2006. – №1. – С. 37-41.
13. Ложкін Г.В. Психологічний потенціал успішної особистості / Г.В. Ложкін // Успішність особистості: потенціал та обмеження: Тези доповідей Міжнародної-науково-практичної конференції (Київ, 18 березня 2010 р.). – К., 2010. – С. 160–162.
14. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. - СПб.: Питер, 2001. – 272 с.

Орел Анна, студентка 2 курсу 22м групи ФЕМП

Науковий керівник: Берзін Валерій Іванович, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України

Психологічні показники гендерної взаємодії студентів університету

У статті наведено результати емпіричного аналізу дослідження психологічних особливостей гендерної взаємодії студентів університету в навчально виховному процесі. Виявлено психологічні особливості гендерної взаємодії студентів університету різної статі та їх вплив на ефективність та продуктивність навчальної діяльності. Розкрито структуру, функції і механізми гендерної взаємодії студентів. Удосконалено комплекс діагностичних методик дослідження, який охоплює гендерні психологічні особливості взаємодії студентів університету

Ключові слова: студенти, гендер, гендерна психологія, гендерні психологічні особливості, стереотипи, гендерні чинники, ефективність професійної діяльності.

В статье приведены результаты эмпирического анализа исследования психологических особенностей гендерного взаимодействия студентов университета в учебно воспитательном процессе. Выявлены психологические особенности гендерного взаимодействия студентов университета разного пола и их влияние на эффективность и производительность учебной деятельности. Раскрыта структура, функции и механизмы гендерного взаимодействия студентов. Усовершенствован комплекс диагностических методик исследования, который охватывает гендерные психологические особенности взаимодействия студентов университета

Ключевые слова: студенты, гендер, гендерная психология, гендерные психологические особенности, стереотипы, гендерные факторы, эффективность профессиональной деятельности.

In the article results over of empiric analysis of research of psychological features of гендерного co-operation of students of university are brought in an educational educator process. The psychological features of gender cooperation of students of university of different sex and their influence are educed on efficiency and productivity of educational activity. A structure, functions and mechanisms of гендерного cooperation of students, is exposed. The complex of diagnostic methodologies of research is improved, which embraces the гендерные psychological features of co-operation of students of university

Keywords: students, gender, gender psychology, gender psychological features, stereotypes, gender factors, efficiency of professional activity.

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 сьогодення.

На сучасному етапі розвитку суспільства перетворення держави в розвинену самостійну й цивілізовану європейську країну не можливе без реформування системи вищої освіти. Здійснення зазначеного передбачає втілення особистісно орієнтованого підходу в вищу школу. В навчально-виховному процесі зазначених закладів освіти акцентується увага на розвитку особистості як суб'єкті засвоєння, використання й відтворення культурних цінностей, серед яких найвищою цінністю є сам студент. Це зумовлено необхідністю дотримання гуманістичних і демократичних принципів соціального життя, зосередження уваги на особистості, її становищі, статусі, національності та віці, а також усвідомлення потреби студентської молоді в новій комплексній системі знань [1; 7].

Розробка недискримінаційних підходів до освіти та професійної підготовки осіб різної статі потребує комплексних заходів, серед яких важливе місце посідає впровадження гендерного підходу в освітній процес, у тому числі, в професійну підготовку майбутніх фахівців, який ґрунтується на принципі рівноправності статей, утвердженні рівних можливостей жінок і чоловіків, їх взаємодії на партнерських засадах у різних сферах життєдіяльності. При цьому слід зазначити, що вимоги впровадження гендерного підходу в суспільну практику підкріплені рядом законодавчих актів. Зокрема, Законом України «Про забезпечення однакових прав і можливостей чоловіків і жінок», яким передбачено правове досягнення

паритетного становища чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності суспільства, створення умов і можливостей для рівної участі обох статей у прийнятті суспільно важливих рішень.

Впровадження гендерного підходу в вищу освіту передбачає розширення життєвого простору для розвитку індивідуальних здібностей і задатків кожного студента незалежно від статі, вивільнення мислення як викладачів так і студентської молоді від усталених гендерних стереотипів. Реалізація гендерного підходу в навчально-виховний процес вищої школи можлива за умови формування в студентській молоді відповідного рівня гендерної культури у взаємодії.

Проблематика впливу гендерних особливостей на професійну діяльність розроблялася як західними (Р. Столлер, Д. Лорвер, С. Бенг та ін.), так і вітчизняними науковцями (С. Л. Бем, Говорун Т. В., Кікінеджи О. М., А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, М. Корольчук, В. Корольчук, Г. Ржевський, С. Миронець, В. Берзін, Дорошенко Н. М., Жеребкіна І. А., Стребкова Ю. В., Чижмарь К. І. та ін.) Проблеми функціонування гендерних стереотипів в економічній сфері присвячені роботи С.Г. Айвазової, Т.В. Барчуновой, В.В. Бедрин, Л.А. Васюніной, Є.В. Кочкиної, Є.Б. Мезенцевої, Л.Л. Рибцовой, Г.Г. Сілласте, А.В. Тьомкіна, Н.А. Шведової, О.А. Хасбулатова. Ряд дослідників, зокрема, Н.К. Архипова, Л.В. Бабаєва, Е.С. Гвоздьова, О.М. Здравомислова, Л.С. Ржаніцина, З.А. Хоткіна, аналізують вплив гендерних стереотипів на ринок праці через явище професійної сегрегації та дискримінації у сфері освіти за ознакою статі. Однак гендерні впливи на навчальну систему та гендерні індивідуально-психологічні особливості студентів у сфері освіти залишаються мало дослідженими, тому їх аналіз вимагає подальших наукових досліджень.

Отже актуальним в нашому дослідженні є вивчення психологічних особливостей гендерної взаємодії студентів університету в навчально виховному процесі, які безпосередньо впливають на ефективність та продуктивність їх навчальної діяльності і є визначальними у торговельно-економічній сфері діяльності, (А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська, Т. Ю Кулаківський.) [5].

Проблема гендерної взаємодії студентів університету в навчально виховному процесі 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.

У науковій літературі поняття «гендер» вживається у різних значеннях: гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості і моделей поведінки чоловіка та студенти дівчата, на відміну від біологічної; гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей; гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації [3, с. 68].

У психології та сексології слово «гендер» (англ. gender — «стать», від лат. genus — «рід») уживається у широкому розумінні, під ним маються на увазі будь-які психічні або поведінкові властивості, що асоціюються з маскуліністю і фемініністю та, ймовірно, відрізняють чоловіків від жінок (раніше їх називали статевими властивостями або відмінностями) [1; 4, 6].

В українській «Енциклопедії освіти» зазначено, що гендерні відмінності –

це не біологічна відмінність чоловіків і жінок, а соціально- психологічна різниця між жіночими й чоловічими ролями, які виконують у соціумі його члени. Термін «гендер» трактується як поняття, яке об'єднує й характеризує соціально-сформовані психологічні риси, ознаки, властивості суспільної поведінки суб'єкта, детерміновані його статтю» [1, 127].

Через поняття «гендер», «гендерна система» демонструється сутність статей. У нашому розумінні, гендер є сукупністю цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

Можна припустити, що забезпечення рівного доступу молодих людей до отримання знань пом'якшує масштаби соціальної нерівності на рівні їх добробуту і соціального статусу. Саме тому освіта може розглядатися як засіб забезпечення рівності між усіма людьми, незалежно від їх походження, матеріальних статків, національності, громадянства, віросповідання чи статі. Питання в тому, чи сприяє освіта досягненню рівності в дійсності. Багато досліджень, присвячених вивченню даного питання, достатньо прозоро показує, що «освіта більшою мірою схильна відображати і підтверджувати існуючу нерівність, аніж сприяти її усуненню» [7]. Це питання розглядається в теоріях шкільної освіти, що пояснюють соціальну нерівність, в критичній теорії освіти (критичній педагогіці) кінця 60-х рр., в феміністській педагогіці та гендерній педагогіці, яка артикулює проблему гендерної нерівності в освіті.

Мета статті – визначити характер зв'язку між рівнем гендерної компетентності особистості і особливостями її прояв в ситуаціях взаємодії студентів хлопців і студентів дівчат в навчально-виховному процесі вищої школи.

Постановка проблеми. З нашої точки зору, 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 студентів, в тому числі їх гендерної складової.

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 [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 сьогоднішнє місце роботи особливо суперечливою ареною розв'язання гендерних проблем [7, с. 276], а отже гендерна взаємодія персоналу організацій сповнена протиріч.

Аналіз й узагальнення зазначених вище робіт дозволили нам визначити гендерну взаємодію студентами університету як комплексний психолого-організаційний феномен, який формується під впливом особистісних, міжособистісних, організаційних, суспільних чинників, визначається особливостями гендерної взаємодії в суспільстві та стилем організаційної взаємодії; формує певний тип гендерної взаємодії в організації у вигляді системи поведінкових стратегій гендерних груп, які визначають психологічну сутність цієї взаємодії.

Психологічну сутність гендерної взаємодії студентами університету можна представити у вигляді трикомпонентної структури, в якій нами виокремлюються когнітивно-комунікативний, емоційно-оцінний, поведінковий компоненти.

Когнітивно-комунікативний компонент гендерної взаємодії студентами університету визначає цінності, ідеї, переконання, співпадіння або неспівпадіння особистісних і професійних інтересів, засоби та стиль мовлення і комунікації.

На рівні суб'єктивного звіту визначається такими висловлюваннями: “мене розуміють”, “спілкуюся частіше”, “підтримую точку зору з багатьох питань професійної діяльності”, “знаходжу спільну мову”, “співпадають професійні інтереси”, “надають інтелектуальну підтримку”, “вступаю в суперечки та дискусії”, “співпадають уявлення про кар'єру”, “співпадають особистісні інтереси,” “підтримую точку зору з багатьох питань особистісно-го життя та стосунків”, “прислухаються до моєї думки”, “говорю про особисте”.

Емоційно-оцінний компонент гендерної взаємодії студентами університету характеризує емоційно-пофарбовану оцінку цієї взаємодії, ставлення суб'єктів взаємодії один до одного, визначає корисність або марність взаємодії між гендерними групами.

На рівні суб'єктивного звіту визначається такими висловлюваннями: “надають емоційну підтримку”, “викликають в мене захоплення”, “радують”, “я не подобаюсь”, “розчаровують мене,” “поважають мене”, “є для мене цінністю”, “мені цікаво працювати”, “цінують мою думку”, “взаємодія мені вигідна”, “взірець для наслідування в роботі”, “є для мене прикладом у житті”.

Поведінковий компонент гендерної взаємодії студентами університету визначає поведінкові патерни гендерної взаємодії в організації, їх динаміку та інтенсивність.

На рівні суб'єктивного звіту визначається такими висловлюваннями: “виникають довірливі відносини”, “виникають конфлікти”, “конкурую в роботі”, “сприяють моему професійному зростанню”, “надають практичну підтримку”, “конкурую в приватному житті”, “контролюють мою поведінку”, “перешкоджають моему кар'єрному зростанню”, “уникаю в роботі”, “зберігаю дистанцію”, “підтримую ділові взаємини”, “підтримую дружні стосунки”.

Реалізація гендерного підходу в навчально-виховний процес вищої школи потребує осмислення та урахування історично набутої практики суспільного життя осіб протилежної статі, їх взаємовідносин, досягнень і рівня соціальної культури та її складової – гендерної культури. Дослідження гендерної культури як теоретичної основи її формування в студентській молоді передбачає вивчення її сутності та особливостей.

Розглядаючи сутність гендерної взаємодії, ми не можемо обійти трактування як самого поняття „гендер”, так і „взаємодія” в цілому. На думку С. Хрісанової, феномен „гендер” слід розуміти через сукупність трьох суттєвих ознак: 1) поняття про систему реалій і відносин між чоловіками і жінками в суспільстві, яка визначається не стільки біологічним походженням, скільки соціальним, економічним, політичним контекстом і ґрунтується на конструктивному співробітництві обох половин суспільства; 2) взаємодії, поряд із конструктивністю стосунків, зумовлюють їхню незворотність і консенсус (на відміну від гострих виявів фемінізму); 3) гендер передбачає не тільки конструктивну, але й справедливу взаємодію обох статей щодо створення таких соціальних норм, які дають імпульс для розвитку суспільних та індивідуальних якостей особистості з метою її повної самореалізації [9, с. 98 – 99].

Відзначимо, що гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілення праці й утвердження в суспільстві культурних норм, ролей і стереотипів. Гендерні системи в різних поколіннях і культур можуть бути різні, а культура будь-якого класу завжди спирається на досягнення попередніх поколінь.

Існує безліч сутнісних характеристик поняття „взаємодія”. Зупинимось лише на істотно важливих для нашої наукової розвідки. Історія психології дає кілька підходів до трактування взаємодії та її структури. Передусім широко відома теорія соціальної дії, згідно з якою в різних варіантах - пропонувався опис індивідуального акту дії. Фіксувалися компоненти взаємодії: люди, їхній зв'язок, вплив один на одного, їх зміни. Основне завдання полягало в пошуку домінантних чинників мотивації дій.

Суспільство не складається з окремих індивідів, а виявляє суму тих зв'язків і відносин, у яких ці індивіди перебувають один стосовно одного. Основу цих зв'язків і відносин формують дії людей та їх взаємовплив, що отримали назву взаємодії. Взаємодія — це процес безпосереднього чи опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємні зумовленість і зв'язок.

В організації спостерігаються два різновиди взаємодії — міжособистісна і міжгрупова, які здійснюються в системі міжособистісних відносин і спілкування.

Міжособистісна взаємодія в організації — це тривалі чи короткочасні, вербальні або невербальні контакти між працівниками всередині груп, відділів, команд, які викликають взаємні зміни їх поведінки, діяльності, відносин і настанов. Чим більше контактів відбувається між їх учасниками і чим більше часу вони проводять разом, тим узгодженішою є робота всіх підрозділів і організації в цілому.

Міжгрупова взаємодія — процес безпосередньої чи опосередкованої дії множини суб'єктів (об'єктів) один на одного, що породжує їх взаємозумовленість і своєрідний характер відносин. Зазвичай вона наявна між цілими групами організації (а також їх частинами) і є інтегруючим її фактором.

Міжособистісні відносини (взаємовідносини) — це взаємозв'язки між людьми, що суб'єктивно переживаються і в яких виявляється система їх міжособистісних настанов, орієнтацій, очікувань, сподівань, котрі визначаються змістом спільної діяльності. В організації вони виникають і розвиваються у процесі спільної діяльності та спілкування.

Усі види взаємодії традиційно поділяють на дві групи: співробітництво і суперництво. До першої групи належать дії, які сприяють організації спільної діяльності, забезпечують її успішність, узгодженість, ефективність (відомі й інші терміни для позначення цього виду взаємодії: кооперація, згода, пристосування, асоціація). Друга

група охоплює дії, щолією чи іншою мірою перешкоджають спільній діяльності, створюючи перепони на шляху до порозуміння. Цей вид взаємодії позначається такими поняттями, як конкуренція, конфлікт, опозиція, дисоціація. Згадана класифікація використовує так званий дихотомічний поділ усіх видів взаємодій. Інша класифікація у своїй основі має кількісний аспект, тобто йдеться про кількість суб'єктів, які беруть участь у взаємодії. Згідно з цією класифікацією розрізняють взаємодію між групами, між особистістю і групою, між двома особистостями (діада).

Багато хто з дослідників намагається виокремити дрібніші одиниці взаємодії, що піддаються емпіричному спостереженню, контролю та реєстрації. Зокрема, Р. Бейлз розробив схему, яка дає змогу за єдиним планом реєструвати різні види взаємодій у групі. Усі взірці взаємодій, які спостерігав дослідник, були поділені на дванадцять видів, котрі, своєю чергою, зведені в чотири категорії (див. табл. 1). Група під час виконання певного спільного завдання здійснює послідовний перехід від однієї фази до іншої: орієнтування членів групи щодо спільного завдання, оцінка ходу виконання завдання, контроль і ухвалення рішення. При цьому позитивні й негативні емоції супроводжують цей процес та відповідні дії членів групи.

Таблиця 1.

Види взаємодії у групі за Бейлзом

Область позитивних емоцій	1) солідарність; 2) зняття напруження; 3) згода;
Область розв'язання проблем	4) пропозиція, вказівка; 5) думка; 6) орієнтація інших;
Область постановки проблем	7) прохання про інформацію; 8) прохання висловити думку; 9) прохання про вказівку;
Область негативних емоцій	10) незгода; 11) створення напруженості; 12) демонстрація антагонізму;

Схема Р. Бейлза дістала широке застосування, але вона має низку критичних зауважень. Вони передусім стосуються того, чому саме ці, а не інші, види взаємодій виокремлені, і чому їх саме дванадцять. Основне зауваження зводиться до того, що ця схема не враховує змісту спільної діяльності.

Попри те, що схема Р. Бейлза дістала широке застосування, вона має низку критичних зауважень. Вони передусім стосуються того, чому саме ці, а не інші, види взаємодій виокремлені, і чому їх є саме дванадцять. Основне зауваження зводиться до того, що вона не враховує змісту спільної діяльності, а до уваги бере лише форми взаємодії.

У працях американських соціальних психологів Дж. Тібо і Г. Келлі подані моделі так званої діадичної взаємодії. Сутність запропонованого підходу полягає в тому, що: будь-які міжособистісні стосунки є взаємодією, реальним обміном поведінковими реакціями в межах певної ситуації; ця взаємодія з більшою вірогідністю відбудеться та позитивно оцінюватиметься учасниками, якщо вони отримують вигоди з неї; аби визначити наявність чи відсутність вигоди, кожен учасник оцінює взаємодію з погляду знаку й величини результату, який розглядається як сума винагород і втрат, що

приносить із собою даний обмін діями; взаємодія продовжуватиметься, якщо для кожного партнера винагороди перевищуватимуть втрати; процес отримання вигоди для кожного учасника ускладнюється тим, що вони мають можливість впливати один на одного, тобто контролювати винагороди та втрати. Отож, взаємодія контролюється наслідками. При цьому партнери впливають на результати один одного.

Структурний опис взаємодії представлений також у трансактному аналізі Е. Берна. Учений розглядає взаємодію в спілкуванні через динаміку особистісних станів партнерів, які позначаються як Батьківський, Дорослий та стан Дитини. У процесі взаємодії партнери перебувають у будь-якому з перелічених станів, що впливає на цілі й засоби взаємодії. За Е. Берном, трансакція — це обмін елементарними одиницями спілкування (питання — відповідь, погляд — погляд).

Е. Берн виділяє такі види взаємодії: ритуали — стандартний набір дій у формальних ситуаціях (похорон, весілля тощо); напівритуали проходять на поверховому рівні взаємодії за типовими темами для відповідного соціального оточення (наприклад, існують «чоловічі» та «жіночі» теми); - психологічні ігри передбачають різні рівні взаємодії — поверховий (соціальний, показовий рівень), та прихований, що відповідає дійсним намірам тих, хто вступив у взаємодію. Часто в процесі взаємодії один з гравців є активним (приховує свої наміри), а другий — пасивним (він не підозрює дійсних намірів активного гравця). Сутність гри для активного — у використанні пасивного для досягнення своїх скритих цілей (виграшу). Для пасивного настає «розплата».

Підхід Е. Берна до взаємодії характеризує, перш за все, відносини, що складаються між учасниками, та використовується в психотерапії для корекції стосунків.

Г. М. Андреева розглядає взаємодію як форму організації конкретної діяльності людей. Тобто вважається, що саме за умови введення взаємодії в певну спільну діяльність розкривається її сенс. Взаємодія — це той елемент спілкування, що фіксує як обмін інформацією, так і організацію спільних дій, тобто комунікація організується в процесі спільної діяльності, «з приводу» її. Для пізнання механізму взаємодії важливо з'ясувати, як наміри, установки, мотиви одного індивіда «накладаються» на уявлення про партнера, і як те й інше виявляється в ухваленні спільного рішення.

Зміст взаємодії, її смислове навантаження розкриваються як на рівні окремих контактів, так і в контексті спільної діяльності. Міжособистісна спільність передбачає взаємозв'язок з іншими людьми, а конкретним змістом цього взаємозв'язку є співвідношення індивідуального внеску кожного з учасників у спільну справу. Зазвичай виокремлюють три моделі спільної діяльності: - спільно-індивідуальна (кожен учасник робить свою частку загальної справи незалежно від інших); - спільно-послідовна (загальне завдання виконується послідовно кожним); - спільно-взаємопов'язана (має місце одночасна взаємодія кожного учасника з усіма іншими).

Дослідники виділяють ряд соціально-психологічних типів взаємодії, а саме: Співпраця: обидва партнери по взаємодії сприяють один одному, активно сприяють досягненню індивідуальних цілей кожного і загальних соціальних дій. Протиборство: обидва партнери протидіють один одному і перешкоджають досягненню індивідуальних цілей кожного. Ухилення від взаємодії, тобто обидва партнери намагаються уникати активної взаємодії. Однонаправлене сприяння, коли один з учасників соціальних дій сприяє досягненню індивідуальних цілей іншого, а другою ухиляється від взаємодії з ним. Однонапрявлена протидія, тобто один з партнерів перешкоджає досягненню цілей

іншого, а другою ухиляється від взаємодії з першим учасником. Контрастна взаємодія: один з учасників намагається сприяти іншому, а другою прибігає до стратегії активної протидії першому (у подібних ситуаціях така протидія може маскуватися в тій або іншій формі). Компромісна взаємодія, коли обидва партнери проявляють окремі елементи як сприяння, так і протидії.

Отже, за результатами теоретичного аналізу нами підбрано та обгрунтовано комплекс взаємодоповнюючих **методик**: анкета «Гендерні характеристики особистості», «МЛО-АМ Адаптивність» А.Г. Маклакова та С.В. Чермяніна (для визначення компонентів адаптаційного потенціалу особистості, таких як поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність та особистісний адаптаційний потенціал); Методика «Статеврольовий опис» Сандри Бем (діагностики психологічної статі та визначення ступеня вираженості у студентів різної статі андрогенності, маскулітності та фемінності особистості); Методика «Я – дівчина/юнак» (дозволила виявити існуючі гендерні стереотипи в нормативному відношенні, а також порівняти поведінкову модель студентів із їх гендерними уявленнями); Методика М. Рожкова «Вивчення соціалізованості особистості» (виявлення рівня соціальної адаптованості, активності, автономності та моральної вихованості юнаків та дівчат); Методика багаточинного дослідження особистості Р. Кеттела (для визначення відносно незалежних шістнадцяти факторів (шкал, первинних рис) особистості).

У дослідженні перевірялася наступна **гіпотеза**: у студентів хлопців і студентів дівчат з високим рівнем гендерної компетентності при взаємодії з представниками іншої статі ведучим виявиться партнерський стиль стосунків. У студентів хлопців і студентів дівчат з низьким рівнем гендерної компетентності при взаємодії з представниками іншої статі, основними стилями будуть маніпулятивний, домінуючий і залежний, а не партнерський стиль стосунків.

Ця гіпотеза перевірялася в емпіричному дослідженні, в якому були використані спеціально розроблені методики. Анкета «Гендерні характеристики особистості» дозволила визначити у учасників дослідження рівень їх гендерної компетентності, а анкета «Стилі поведінки в міжособових стосунках» була використана для визначення стилів міжособової взаємодії в гендерних стосунках.

У анкеті «Гендерні характеристики особистості» використані теоретичні розробки І.С. Клециной про психологічний зміст і структуру гендерної компетентності особистості [12; 13; 14]. Анкета складається з питань і суджень, у відповідях на які розкривається зміст гендерних представлень, гендерних стереотипів і гендерних упереджень студентів, які складають три блоки гендерних характеристик. При аналізі гендерних представлень вираховується кількість егалітарних і традиційних представлень. При аналізі гендерних стереотипів і упереджень, обчислюється їх кількість.

В ході пілотажного дослідження був проведений кореляційний аналіз для перевірки взаємозв'язків показників анкети «гендерні характеристики» (рис.1).

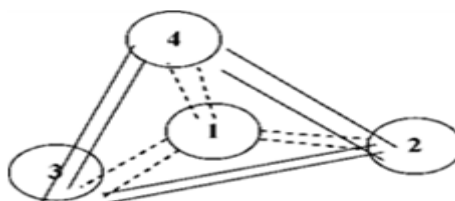


Рис. 1. Кореляційна плеяда взаємозв'язків гендерних характеристик: 1 - егалитарні уявлення; 2 - патріархатні уявлення; 3 - гендерні стереотипи; 4 - гендерні упередження компетентності дискримінаційний

Кореляційний аналіз показав наявність тісних негативних зв'язків між егалитарними і патріархатними уявленнями ($r = -0,98$, $p < 0,01$), егалитарними уявленнями і гендерними стереотипами ($r = -0,47$, $p < 0,01$), егалитарними уявленнями і гендерними упередженнями ($r = -0,72$, $p < 0,01$). Тісні позитивні зв'язки існують між патріархатними уявленнями і гендерними стереотипами ($r = 0,49$, $p < 0,01$), патріархатними уявленнями і гендерними упередженнями ($r = 0,69$, $p < 0,01$), гендерними стереотипами і гендерними упередженнями ($r = 0,46$, $p < 0,01$). Це свідчить про те, що із зростанням патріархатних представлень респонденти керуватимуться гендерними стереотипами і упередженнями, а зі збільшенням егалитарних представлень вони будуть для них не прийнятні.

Рівень гендерної компетентності визначався за розробленою в ході пілотажного дослідження шкалою. Шкала має три основні рівні гендерної компетентності: високий, середній і низький. При цьому середній рівень представлений трьома різновидами: середній рівень з тенденцією до високого рівня гендерної компетентності, середній рівень, середній рівень з тенденцією до низького рівня гендерної компетентності.

Про високий рівень гендерної компетентності свідчатимуть наступні варіанти відповідей студентів: 75 % і більше відповідей тих, що містять егалитарні уявлення, не більше 25 % відповідей, що містять гендерні стереотипи, і 0 % відповідей, що містять гендерні упередження. Іншими словами, про наявність високого рівня гендерної компетентності можна говорити тоді, коли у відповідях студентів переважають егалитарні уявлення, не виражені гендерні стереотипи і відсутні гендерні упередження.

Середній рівень гендерної компетентності з тенденцією до високого рівня (егалитарні уявлення у відповідях представлені не менше 65%, гендерні стереотипи не більше ніж 35 % відповідей, а гендерні упередження складають не більше ніж 25 %).

Середній рівень гендерної компетентності (егалитарні уявлення у відповідях студентів не менше 35 %, гендерних стереотипів не більше 65 %, а гендерних упереджень не більше 50 %).

Середній рівень гендерної компетентності з тенденцією до низького рівня (егалитарні уявлення у відповідях представлені не менше 25%, гендерні стереотипи не більше ніж на 75%, а гендерні упередження не більше ніж 75 %). Про низький рівень гендерної компетентності свідчать наступні варіанти відповідей студентів: егалитарні уявлення складають менше 25 %, гендерні стереотипи більше 75 %, гендерні упередження більше 75%. Анкета «Стилі поведінки в міжособових стосунках» призначена для визначення провідного стилю міжособових стосунків в ситуаціях взаємодії з близькими людьми іншої статі. Аналіз літератури показав, що найбільш поширеними в гендерних міжособових стосунках є наступні чотири стилі: партнерський, домінуючий, залежний і маніпулятивний.

Анкета складається з чотирьох блоків завдань. Перший блок представлений вісьмома нескінченими висловлюваннями, які необхідно завершити, вибравши одну з чотирьох запропонованих відповідей, кожен з яких відповідає одному з чотирьох стилів поведінки. У основі першого блоку лежить методика Л. Братченко НЛО.

Другий блок завдань представлений у вигляді однієї нескінченої пропозиції. Його

вимагається завершити тими із запропонованих 20 висловлювань, які, на думку респондента, відповідають його поведінці або вчинкам у взаєминах з близькою людиною протилежної статі. Третій блок завдань складається з чотирьох нескінчених пропозицій, які торкаються безпосереднього процесу взаємодії з близькою людиною іншої статі. Нескінчені пропозиції складені так, щоб визначити стиль поведінки респондента в емоційно напружених ситуаціях. Четвертий блок завдань представлений сімома ситуаціями, які можуть часто зустрічатися в гендерних міжособових стосунках. До кожної ситуації пропонується чотири варіанти відповіді, що відбивають основні стилі взаємодії. Ситуації були відібрані з наукової і популярної літератури, присвяченої стосункам студентів хлопців і студентів дівчат. Анкета «Стилі поведінки в міжособових стосунках» також була апробована в ході пілотажного дослідження. Для встановлення взаємозв'язку між шкалами був проведений кореляційний аналіз (рис. 2).

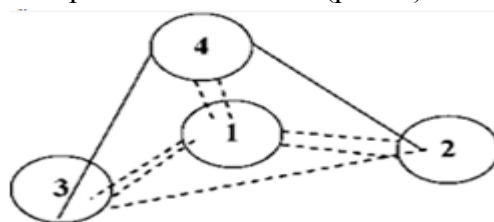


Рис. 2. Кореляційна плеяда взаємозв'язків стилів поведінки: 1 - партнерський стиль; 2 - домінантний стиль; 3 - залежний стиль; 4 - маніпулятивний стиль

Як видно з мал. 2, існують тісний негативний зв'язок між партнерським стилем і домінантним стилем стосунків ($\gamma = -0,55, p < 0,01$), партнерським стилем і залежним стилем ($\gamma = -0,55, p < 0,01$), партнерським стилем і маніпулятивним стилем ($\gamma = -0,72, p < 0,01$). Також є негативний зв'язок між домінантним стилем і залежним стилем ($\gamma = -0,47, p < 0,05$). Позитивні зв'язки існують між маніпулятивним стилем і домінантним стилем ($\gamma = -0,48, p < 0,05$), маніпулятивним стилем і залежним стилем ($\gamma = -0,38, p < 0,05$). Отримані дані свідчать про наступне: чим частіше використовується партнерський стиль в гендерних стосунках, тим рідше проявляються інші стилі поведінки. Використання домінантного стилю в стосунках поєднується з використанням маніпулятивного стилю поведінки, але виключає прояв залежного стилю. Результати кореляційного аналізу підтверджують закономірності прояву різних стилів поведінки в міжособових стосунках, описаних в літературі [6; 15], що свідчить про правомірність використання цієї методики в дослідженні. У основному дослідженні взяли участь 120 студентів у віці від 18 до 30 років. Вибірку склали 70 студентів дівчат і 50 студентів хлопців молодого віку, що проживають в місті Києві. Середній вік студентів склав 22 року.

Результати обробки даних анкети «Гендерні характеристики особистості» дозволили виділити групи студентів з різними рівнями гендерної компетентності. Із даних наведених на рис. 3 приведені ці розподіли студентів по п'яти виділеним групам гендерної компетентності.

З результатів наведених на рис. 3. видно, що найбільш численні групи з середнім рівнем гендерної компетентності, а групи з високим і низьким рівнем гендерної компетентності по числу студентів не привносять 10 %.

П'ята - низький рівень гендерної компетентності	9	
Четверта - середній рівень гендерної...		
Третя - середній рівень гендерної компетентності		
Друга - середній рівень гендерної компетентності...		20
Перша - високий рівень гендерної компетентності	5	

Рис. 3. Розподіл студентів по п'яти групах гендерної компетентності (%)

Для проведення порівняльного аналізу груп з високим і низьким рівнем гендерної компетентності респонденти першої і другої груп і четвертою і п'ятою були об'єднані. Таким чином, для дослідження були сформовані три групи студентів: перша група - гендерні компетентні респонденти. У цю групу були включені респонденти з високим рівнем гендерної компетентності і респонденти з середнім рівнем гендерної компетентності з тенденцією до високого рівня, чисельність яких склали 30 чоловік (всього 25%); друга група - група студентів з середнім рівнем гендерної компетентності, чисельністю в 43 людини (всього 36%); третя група - гендерні некомпетентні респонденти. До цієї групи увійшли респонденти з низьким рівнем гендерної компетентності і респонденти з середнім рівнем з тенденцією до низького рівня гендерної компетентності, чисельність яких склали 47 чоловік (всього 39%).

Третя - гендерні некомпетентні	31	50	
Друга - середній рівень гендерної компетентності	38	36	Сту
Перша - гендерно-компетентні	12	33	Сту

Рис. 2. Дані про розподіл представників чоловічої і жіночої статі по трьох групах гендерної компетентності (у %)

З результатів наведених на рис. 2 видно, що кількість студентів дівчат в кожній з трьох груп практично рівна, а ось кількість студентів хлопців різна: в гендерно компетентній групі їх всього 12 %, а в гендерній некомпетентній групі - 50 %.

Для перевірки гіпотези в роботі аналізувалися дані двох групи: груп гендерних компетентних студентів і група гендерних некомпетентних студентів. Аналіз значущих відмінностей між показниками гендерних характеристик в двох виділених групах показав, що є статистично значущі відмінності між групами на 0,001 % рівні значущості (рис. 3. та таблиця. 3).

Гендерні упередження	1,3	4,2		
Гендерні стереотипи		5,7	13	
Патріархатні представлення	3,2		12,7	Середні значення в некомпетентні
Егалітарні представлення			15,8	Середні значення в компетентні
			26	

Рис. 3. Показниками гендерної компетентності між групою гендерно компетентних і гендерно некомпетентних студентів

Висока значущість відмінностей між двома даними групами за показниками гендерної компетентності підтверджує правомірність розподілу студентів на групи гендерно компетентних і гендерно некомпетентних. У дослідженні були виявлені особливості стилів взаємодії в гендерних стосунках у представників двох досліджуваних груп. На рис. 4 приведені дані про достовірні відмінності у виборі стилів взаємодії в групах з різним рівнем гендерної компетентності.

Партнерський стиль			7,9	11
Маніпулятивний стиль	1,8	3,2		Середні значення в некомпетентні
Залежний стиль	2,2	3,1		Середні значення в компетентні
Домінантний стиль	1,1	2,1		

Рис 4. Відомості про значущі відмінності по стилях поведінки між групами гендерно компетентних і гендерно некомпетентних студентів

З рис. 4 видно, що статистично значущі відмінності по стилях поведінки були виявлені по доміантному, маніпулятивному і партнерському стилям поведінки. Отримані результати свідчать про те, що рівень гендерної компетентності впливає на вибір стилю поведінки, зі зменшенням рівня компетентності збільшується частота використання доміантного і маніпулятивного стилів і зменшується частота використання партнерського стилю.

Для визначення взаємозв'язку між рівнем гендерної компетентності і провідним стилем поведінки в ситуації взаємодії з близькою людиною іншої статі був проведений кореляційний аналіз, результати якого відбиті на малюнках 3 і 4.

Як видно з малюнка 3, існують тісні негативні зв'язки між егалітарними уявленнями і доміантним стилем, егалітарними уявленнями і залежним стилем, патріархатними уявленнями і партнерським стилем ($p < 0,01$). Існують тісні позитивні зв'язки між егалітарними уявленнями і партнерським стилем, патріархатними уявленнями і доміантним стилем, патріархатними уявленнями і залежним стилем ($p <$

0,01).

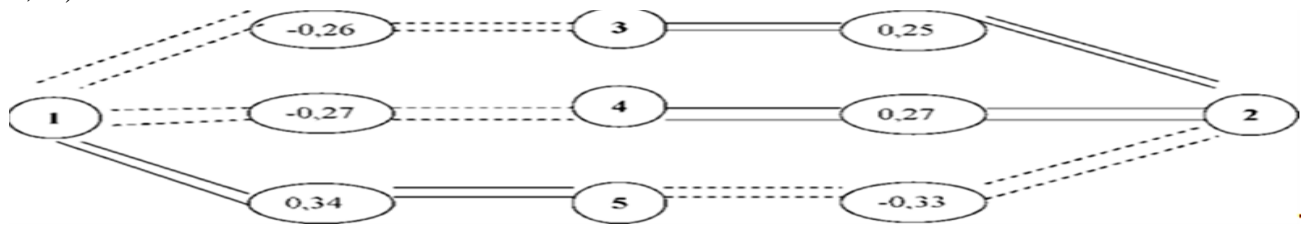


Рис. 5. Кореляційні плеяди взаємозв'язків гендерних представлень і стилів взаємодії: 1 - егалітарні гендерні уявлення; 2 - патріархальні гендерні уявлення; 3 - домінантний стиль; 4 - залежний стиль; 5 - партнерський стиль

Це вказує на те, що при переважанні егалітарних представлень стилем поведінки, що віддається перевага, в гендерних стосунках буде партнерський стиль, а не домінантний і залежний стилі. При переважанні патріархатних представлень стилями, що віддаються перевага, буде домінантний і залежний стилі, а партнерський стиль використовуватиметься рідко.

Розглянемо взаємозв'язок гендерних стереотипів і упереджень із стилями взаємодії (рис. 6).

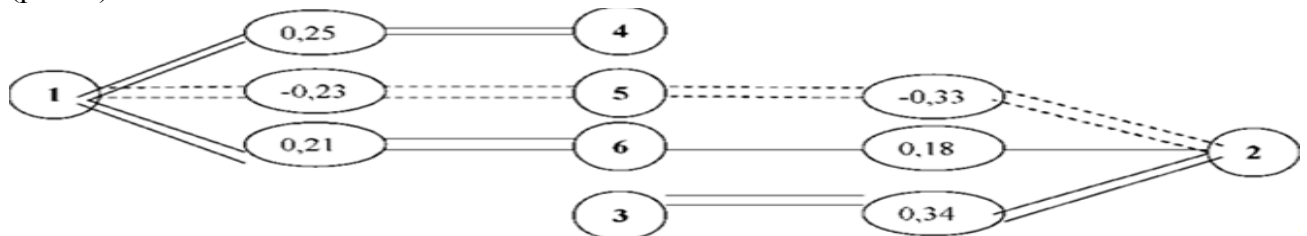


Рис. 6. Кореляційні плеяди взаємозв'язків гендерних стереотипів і упереджень і стилів взаємодії: 1 - гендерні стереотипи; 2 - гендерні упередження; 3 - домінантний стиль; 4 - залежний стиль; 5 - партнерський стиль; 6 - маніпулятивний стиль

З малюнка 6 видно, що існує позитивний зв'язок між гендерними стереотипами і залежним і маніпулятивним стилями ($p < 0,01$), між гендерними упередженнями і домінантним стилем ($p < 0,01$) і маніпулятивним стилем ($p < 0,05$). Тісний негативний зв'язок існує між партнерським стилем і гендерними стереотипами ($p < 0,01$), партнерським стилем і гендерними упередженнями ($p < 0,01$).

Ці результати свідчать про те, що наявність гендерних стереотипів і упереджень у студентів перешкоджає використанню в гендерних стосунках партнерського стилю поведінки і сприяє прояву маніпулятивного стилю поведінки. Також важливо відмітити, що прихильність гендерним стереотипам робить безпосередній вплив на використання залежного стилю, а наявність гендерних упереджень - домінантного стилю в стосунках.

Таким чином, можна зробити висновок, що гіпотеза дослідження про зв'язок рівня гендерної компетентності особистості із стилями поведінки, що проявляються в гендерних стосунках підтвердилася. Студенти хлопці і студенти дівчата з високим рівнем гендерної компетентності, дотримуються егалітарних уявлень і не керуються гендерними стереотипами і упередженнями, а в гендерних стосунках переважно використовуватимуть партнерський стиль поведінки. Чоловікам і жінкам з низьким рівнем гендерної компетентності, в основному властиві патріархатні уявлення, гендерні стереотипи і упередження, в стосунках з близькою людиною іншої статі вони активно використовуватимуть домінантний, залежний і маніпулятивні стилі поведінки.

Отримані результати емпіричного дослідження актуалізують проблему розвитку гендерної компетентності як особового ресурсу оптимізації міжособових стосунків

студентів хлопців і студентів дівчат.

Крім цього були вивчені особливості адаптації вибірок та підвбірок вищеназваних категорій. За допомогою багаторівневого особистісного опитувальника “МЛО-АМ-Адаптивність”, розробленого А.Г. Маклаковим і С.В. Чермяніним, визначалися такі компоненти адаптаційного потенціалу особистості як поведінкова регуляція, комунікативний потенціал, моральна нормативність та особистісний адаптаційний потенціал.

Наведені дані свідчать (рис.6) про те, що у жінок наголошувався середній рівень поведінкової регуляції (M = 4,24), на відміну від низького у чоловіків (M = 3,90). Поведінкова регуляція відображає здатність людини регулювати свою взаємодію з оточуючими в процесі діяльності. Високий її рівень свідчить про нервово-психічну стійкість, адекватну самооцінку і адекватне сприйняття дійсності. В одиничних випадках у працівників обох статей, як у фінансовому відділі, так і у відділі кадрів, спостерігався низький рівень поведінкової регуляції, що свідчить про нервово-психічну нестійкість, емоційну лабільність, високу ситуативну тривожність, невпевненість в своїх силах, схильність до нервово-психічних зривів, про відсутність адекватної самооцінки і сприйняття дійсності у цих осіб. Вони, як правило, потребують підтримки з боку оточуючих, в психокорекційних заходах, спрямованих на зниження нервово-психічної напруги і стабілізацію поведінкової регуляції.

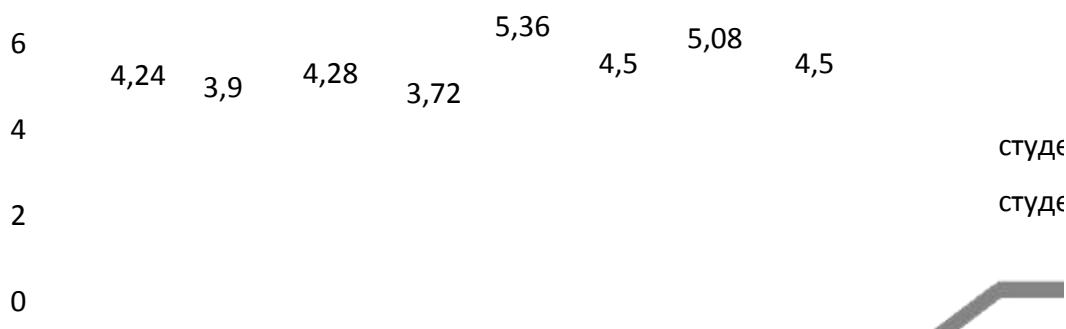


Рис. 7. Показники груп студентів чоловічої та жіночої статті за методикою “МЛО –АМ- Адаптивність” А.Г.Маклакова та С.В. Чермяніна

Діагностика психологічної статі та визначення ступеню андрогінності, маскулінності та фемінності особистості студентів університету дозволяє отримати наступні дані (рис.7)

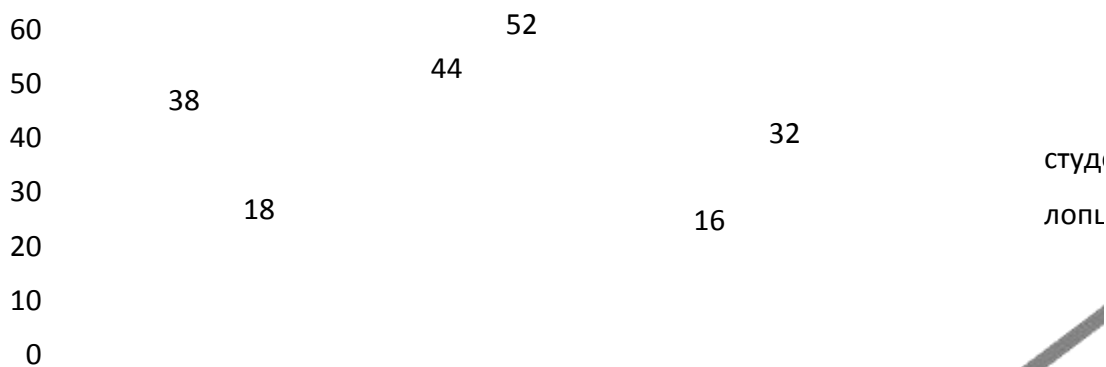


Рис.8. Показники студентів університету жіночої та чоловічої статей за методикою “М-F” С. Бем

Слід відзначити про високий рівень фемінності (44%) у чоловіків. Дані показники свідчать про наявність у чоловічій вибірці типово жіночих рис, таких як поступливість, м'якість, чутливість, соромливість, ніжність, щирість, співпереживання. Соціальні стереотипи фемінності менше стосуються успішності професійної діяльності, але при цьому приділяють значну увагу емоційним аспектам. Працівникам жіночої статі в свою чергу притаманний доволі значний показник андрогінності (32%). Це свідчить, що гармонійна інтеграція маскулінних і фемінних рис у жінок підвищує адаптивні можливості андрогіного типу. При цьому спостерігається високий рівень м'якості, стійкості в соціальних контактах і відсутність різко виражених домінантно-агресивних тенденцій у спілкуванні, які ніяк не пов'язані зі зниженням впевненості у собі, а навпаки виявляються на тлі збереження високої самоповаги.

Оцінки ефективності діяльності особистості в залежності від його задоволеністю працею (рис.6) показали, що повністю задоволені професійною діяльністю тільки жінки (4%) і такий же відсоток дуже не задоволених. Велика кількість жінок (36%) та чоловіків (40%) не зовсім задоволені своєю навчально-професійною діяльністю.

Дуже не задов.	7	9	
Незадов.		15	17
Не повн. Задов.			35
Задовол.		20	32
Повн. Задов	10	18	

Рис. 9. Показники студентів університету жіночої та чоловічої статей за методикою оцінки ефективності діяльності особистості в залежності від його задоволеністю працею (В.А. Разонова)

Отже, теоретичний аналіз проблеми дослідження гендерних особливостей психологічних характеристик особистості студента дає підстави стверджувати, що слово «гендер» уживається у широкому розумінні, під ним маються на увазі будь-які психічні або поведінкові властивості, що асоціюються з маскулінністю і фемінінністю та, ймовірно, відрізняють чоловіків від жінок. Виокремлюють такі підходи до розуміння поняття «гендер»: статево-рольовий та соціально-конструктивістський. Розвиток гендерної психології можна розглядати як з точки зору історії становлення зарубіжної гендерної психології, так і вітчизняної. Результатом гендерних досліджень як окремого наукового напрямку у діяльності широкого кола науковців з різних галузей знань стало створення сучасної гендерної теорії, тобто системи наукових поглядів на відносини й статус студенти дівчата й чоловіка, їхнє соціальне життя та життєвий досвід, набуття й реалізацію ними соціально-рольових характеристик і особливостей.

Висновки. Таким чином, теоретичний аналіз сутності й психологічних особливостей гендерної взаємодії студентської молоді, а також процесу її формування

дозволяє зробити нам висновки узагальнюючого характеру. Проблема реалізації гендерного підходу в навчально-виховний процес вищої школи може бути вирішена в контексті гуманістичної особистісно орієнтованої освіти, зокрема в результаті реалізації спеціально організованого процесу формування гендерної культури студентської молоді. При реалізації гендерного підходу в навчально-виховний процес вищої школи необхідно враховувати вікові та психофізіологічні особливості сучасних студентів, їх взаємовідносини; можливості активізації самостійної роботи сучасної студентської молоді в реалізації необхідності підвищення їх власної гендерної культури; тенденції до особистісно-орієнтованого навчання у вищій школі щодо реалізації гендерного підходу в освіту.

Таким чином, як показує проведене дослідження, вимоги, що висуваються до студентів, в основному не залежать від приналежності до певної статі. 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 студентів хлопців і студентів дівчат статистично значущих відмінностей в рівні інтелектуального розвитку студентів хлопців і студентів дівчат не виявлено. Студенти дівчата здатні успішно оволодіти знаннями, необхідними для якісного виконання професійних обов'язків. Дослідження не виявили істотних відмінностей у рівні розвитку психологічних характеристик між студентів хлопців і студентів дівчат, так і між ними. Згідно з результатами, існують достовірні відмінності в характеристиках адаптаційного потенціалу даних вибірок. Адаптаційні характеристики студентів дівчат вищі, ніж аналогічні показники у чоловіків. Виявлене явище дозволяє припустити наступне. Адаптація студентів дівчат відбувається краще у порівнянні з студентами хлопцями та ефективність діяльності студентів хлопців дещо вища, ніж у чоловіків, що виконують “аналогічні” обов'язки. Дане положення вимагає точніше визначити сферу професійної компетенції студентів дівчат. Не дивлячись на те, що рівень розвитку адаптаційних характеристик студентів хлопців і студентів дівчат відрізняються, середні показники особистісного адаптаційного потенціалу у студентів дівчат відповідають загальноприйнятій нормі. Аналіз індивідуально-психологічних особливостей особистості студентів дівчат свідчить про те, що студенти дівчата на рівні з студентами хлопцями 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.

Психологічну сутність гендерної взаємодії студентами університету можна представити у вигляді трикомпонентної структури, в якій нами виокремлюються когнітивно-комунікативний, емоційно-оцінний, поведінковий компоненти.

Таким чином, для студентської молоді в процесі гендерної взаємодії важливими є зміна усталених гендерних стереотипів й усвідомлення ними сутності гендерної рівності. Для формування гендерної культури студентської молоді необхідно міняти усталені гендерні стереотипи. Процес реалізації гендерної рівності вказує на необхідність виконання двох етапів спеціально організованого процесу в вищій школі: теоретичного (що передбачає засвоєння гендерних знань з урахуванням профілю майбутньої професії); практичного (що сприяє набуттю досвіду демократичних відносин у житті студентів за

рахунок їх участі в семінарах-тренінгах, проектах, конференціях, круглих столах з гендерної тематики).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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. Войнола Р. Х. Методика викладання дисциплін соціально-педагогічного циклу. Навч. посіб. / Р. Х. Войнола. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – С. 4.
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю.І. Саєнка. - Київ: ВАІТЕ, 2007. - 143 с.
5. Говорун Т.В. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді. – К.: „Академія”, 2004. – 308с.
6. Дороніна Т. Гендерна чутливість і гендерна культура // Т. Дороніна / Директор школи. – 2001. – № 1. – С. 68 – 70.
7. 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.
8. Кімел М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімел. – К.: Сфера, 2003. – 490с.
9. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб.: Алетейя, 2004. – 408с.
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. Мелехова В. Ю. Фольклорный образ как средство формирования культуры гендерных отношений у подростков / В. Ю. Мелехова. – [Електронний ресурс] / Режим доступу до статті: <http://www.emissia.org/offline/2006/1067.htm>.
12. Основи теорії гендеру: нав. посіб. – К.: „К. І. С.”, 2004. – С. 10.
13. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру. – К.: „К.І.С.”, 2004. – С.157-181.
14. Практична психологія : навч. посіб. для студ вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.
15. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [Навч. посібник] / М.Г. Ткалич. – К.: Академвидав, 2011. – 248с.
16. Williams R. Culture is ordinary / R. Williams. – London, New York: Arnold,1997. – P. 5 –

СЕКЦІЯ 1. ОРГАНІЗАЦІЙНА ТА ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Войтюк Альона, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Психологічні детермінанти професійного здоров'я викладачів університету

Стаття присвячена психологічним особливостям збереження професійного здоров'я викладачів ВНЗ, розкриваються поняття психологічного та професійного

здоров'я, розглядаються організаційні та психолого-педагогічні умови збереження та зміцнення професійного здоров'я викладачів КНТЕУ, а також шляхи попередження професійного вигорання.

Ключові слова: професійне здоров'я, психологічне здоров'я, професійне вигорання, КНТЕУ, підходи, психологічне забезпечення, професійне здоров'я, індивідуально-психологічні особливості.

Стаття посвячена психологічним особливостям сохранения профессионального здоровья преподавателей вузов, раскрываются понятия психологического и профессионального здоровья, рассматриваются организационные и психолого-педагогические условия сохранения и укрепления профессионального здоровья преподавателей КНТЭУ, а также пути предупреждения профессионального выгорания .

Ключевые слова: профессиональное здоровье, психологическое здоровье, профессиональное выгорание, КНТЭУ, подходы, психологическое обеспечение, профессиональное здоровье, индивидуально-психологические особенности.

The article is devoted to the psychological characteristics of saving health professional lecturers, discloses the concept of psychological and occupational health , discusses organizational and psychological -pedagogical conditions of preservation and strengthening of professional health educators KNUTE , as well as ways to prevent professional burnout .

Keywords: occupational health, psychological health , burnout , KNUTE, approaches, psychological providing, professional health, individually-psychological features.

Актуальність дослідження: Проблема збереження та зміцнення професійного здоров'я викладачів ВНЗ, а також запобігання професійному та емоційному вигоранню, є досить актуальною на сьогоднішній день. Професійне здоров'я як узагальнена характеристика здоров'я викладача розглядається в конкретних умовах його професійної діяльності. Це процес збереження і розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного і соціального благополуччя.

Професійне здоров'я викладача є необхідною умовою його активної життєдіяльності, самореалізації, розвитку творчого потенціалу. Воно позначається на здоров'ї його учнів і на результатах всієї навчально-виховної роботи. Нездоровий викладач не може забезпечити студентів необхідний рівень уваги, індивідуальний підхід, ситуацію успіху. Він не зможе займатися і вихованням культури здоров'я студента, оскільки у цій роботі необхідний особистий приклад. Неблагополуччя психологічного здоров'я, деформації особистості викладача, прояви синдрому вигорання, педагогічних криз безпосередньо впливають на здоров'я та потенціал студента. Тому проблема збереження і зміцнення здоров'я викладача повинна бути одним з пріоритетних у сфері його життєвих і фахових інтересів.

Категорія «професійне здоров'я працівника» нині розглядається як економічна цінність разом з прибутковістю виробництва, як необхідна умова високого трудового потенціалу, показник культури і вагомий чинник ефективного державного управління. 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 (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, Світозарова С.В.).

Метою даної роботи є визначення психологічних особливостей професійного здоров'я викладачів ВНЗ на прикладі викладачів КНТЕУ.

Для досягнення поставленої мети в статті сформульовано наступне **завдання**:

- здійснення теоретичного аналізу проблеми збереження професійного здоров'я викладачів ВНЗ на прикладі КНТЕУ та визначення їх психологічних особливостей.

Виклад основного матеріалу. Професійне здоров'я є одним з основних показників "якості професійного життя", а також важливою умовою ефективності трудової діяльності. Тому виникає необхідність вивчення особливостей професійної діяльності викладачів ВНЗ, які можуть привести до емоційного вигорання і подальше їх попередження.

На важливість психолого-педагогічного забезпечення освіти вказує чимало дослідників (І.О. Баєва, Г.О.Балл, І.О.Зимня, Л.М.Карамушка, Н.В. Кузьміна, О.М. Леонтєв, С.Д. Максименко, А.О. Реан, В.Л. Сітніков, Н.В. Чепелева, Ю.М. Швалб, В.О. Якунін та ін.). У психологічній літературі вже чимало праць присвячені становленню особистості, а також розвитку особистості сучасних студентів (Л.І. Анциферова, Р.С. Вайсман, І.С. Кон, В.Т. Лісовський, Л.М. Мітіна, Я. Мусек, А.В. Петровський, Х. Ремшмідт, В.А. Семиченко, В.Л. Сітніков, Д.Й. Фельдштейн, К. Штарке, Е. Еріксон та ін.). Вплив несприятливих факторів і особливостями діяльності: умовами придатності до життєдіяльності, соціально-психологічними, природними чи медико-біологічними чинниками, що здатні як окремо, так і у сукупності спровокувати не тільки деформації особистості, але й професійні захворювання, аж до необхідності зміни професії або взагалі відмови від професійної діяльності (С. І. Болтівець, В. В. Клименко, М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, Г. М. Ржевський, С. М. Миронець, Г. В. Ложкін, А. Г. Маклаков, С. Д. Максименко, Г. С. Нікіфоров, Л. А. Перелигіна, В. О. Пономаренко, В. В. Стасюк, О. В. Тімченко, О. А. Філь, В. Є. Шевченко).

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. Найбільш детальний портрет психологічно здорової особистості був розроблений класиками гуманістичної психології як портрет самоактуалізованої особистості, яка прагне актуалізувати свій потенціал.

На психологічне здоров'я викладачів ВНЗ впливає велика сукупність чинників – зовнішніх і внутрішніх. Вирішення завдань збереження здоров'я людини в процесі професійної діяльності стає можливим у рамках концепції психологічного забезпечення професійної діяльності. В її рамках обґрунтована необхідність наскрізного психологічного забезпечення професійної діяльності від «входження» у професію і до «виходу» із неї: в періоди професійного самовизначення («вхід» у професію), професійної підготовки, професійної адаптації, підвищення професійної кваліфікації (або перекваліфікації), «виходу» із професії (адаптація до нових умов життєдіяльності). Процес безперервного психологічного супроводу розглядається в якості обов'язкової умови становлення спеціаліста, його наступного професійного самовдосконалення і збереження при тому його здоров'я. Тому складовою психічного здоров'я людини є її професійне здоров'я.

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. Під професіоналізацією викладача ВНЗ можна розуміти складний процес активної взаємодії особистості й професійного середовища, цілеспрямований, усвідомлений процес прийняття особистістю змісту професійної викладацької діяльності, що значною мірою забезпечує ефективність науково-педагогічної діяльності, збереження психоемоційного здоров'я особистості та особистісну задоволеність професійною самореалізацією. Елементами професійно-педагогічної адаптації є психофізіологічна, виробничо-технологічна, соціально-психологічна та особистісна адаптація. Від того, як відбувається процес професійної адаптації залежить психофізіологічне, психологічне і соціальне здоров'я педагога вищої школи.

Професійна діяльність викладачів ВНЗ однією із найбільш напружених (в психологічному плані) видів соціальної діяльності і входить до групи професій з найбільшою наявністю стрес-факторів. До специфічних чинників професійної діяльності, які негативно впливають на професійний та особистісний розвиток викладача ВНЗ, відносяться: великий обсяг роботи; багатофункціональність професійної діяльності; постійне спілкування з різними за віком, статусом, досвідом людьми; жорстка структурованість та формалізованість комунікативної системи; неоднорідність студентської аудиторії за розумовими та соціально-культурними особливостями, загальною освіченістю рівнем знань, спрямованістю навчальної та професійної мотивації та ін.

За даними ряду проаналізованих наукових досліджень, для третини викладачів показники соціальної адаптації рівні або ж нижчі, ніж у хворих невротиками. Для викладачів характерні невротичні і психосоматичні розлади, педагогічні кризи, професійне виснаження тощо. З іншого боку, складність роботи психолога з викладачами ВНЗ обумовлюється неоднозначністю сприймання останніми психологічної служби та особливостями стосунків суб'єктів психологічної діяльності відносно один одного. Члени педагогічного колективу по-різному сприймають саму психологічну службу: від прагнення до співпраці, зацікавленості до байдужості, недовіри, скептицизму. Слід також відзначити, що викладачі дуже гостро реагують на оцінку їхніх особистісних особливостей. Викладач звик оцінювати інших, йому важко погодитись з висновками про те, що несприятливий розвиток педагогічної ситуації визначений його власними слабкостями чи вадами. Крім цього, більшість викладачів мають високу особистісну тривожність, у силу чого схильні гіперболізувати, драматизувати події або впадати у глухий психологічний захист, не приймаючи або повністю відкидаючи висновки психолога.

У напрямку роботи зі збереження і зміцнення професійного здоров'я викладача ВНЗ для психолога є велике поле діяльності. Це просвітницька, діагностична і психокорекційна робота. Аспектами цієї роботи є:

— підвищення грамотності викладачів з питань збереження і зміцнення їх власного професійного здоров'я;

- попередження професійних деформацій (як загальнопедагогічних, так і типологічних), допомога у їх усуненні;
- допомога у формуванні психологічного захисту від стресу, при потребі, у подоланні наслідків стресових ситуацій, усуненні синдрому емоційного згорання;
- профілактика педагогічних криз і допомога в усуненні їх наслідків;
- допомога в усуненні невротичних і психосоматичних розладів особистості педагога, гармонізації його особистості;
- робота зі створення сприятливого психологічного клімату у педагогічному колективі;
- співпраця з адміністрацією школи з метою створення безпечного освітнього середовища у загальноосвітньому навчальному закладі.

Дослідження Т.І. Ронгінської показали, що тільки невелика кількість викладачів проявляє риси поведінки, які сприяють ефективній діяльності та збереженню психічного здоров'я в професійному середовищі (19%).

Німецький фізіолог Г. Леман визначає працездатність як максимум роботи, який може виконати людина. Цей термін може бути розгорнутий до більш конкретного поняття – професійна працездатність, під якою психологи розуміють максимально можливу ефективність діяльності спеціаліста, обумовлена функціональним станом його організму з врахуванням її фізіологічної вартості. Таким чином, поняття "професійна працездатність" зв'язує функціональний стан організму, його зміни, що є багатофакторним діагностичним інструментом, дозволяє при професійній діяльності, фізіологічну та психологічну вартість цієї діяльності, ефективність професійної діяльності, психічне, фізичне та соціальне благополуччя у єдиний комплекс.

Поняття про професійне здоров'я передбачає стійкість, резистентність організму спеціаліста до впливу факторів та умов, які пов'язані з конкретною професійною діяльністю. Разом з тим важко уявити стовідсоткову надійність такої стійкості. Тому паралельно з проблемою професійного здоров'я завжди розглядається проблема професійного нездоров'я, або професійної патології. До таких факторів відноситься феномен емоційного вигорання як результат невідповідності між особистістю та роботою, синдром фізичного і емоційного виснаження, який бере початок із стресу міжособистісної взаємодії і включає розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи, втрату розуміння і співчуття.

Одне з основних питань психології здоров'я - визначення критеріїв оцінки та самооцінки фізичного, професійного та соціального здоров'я. У відповідності з принципом ієрархічності людина являє собою складну живу систему, життєдіяльність якої забезпечується взаємопов'язаними рівнями функціонування. Тому логічним буде аналіз методики «Анкета самооцінки станів».

Серед критеріїв професійного здоров'я особливо значущі такі, як інтегрованість особистості, її гармонійність, урівноваженість, духовність, орієнтація на саморозвиток. Перехід від психологічного до соціального рівню вельми умовний. Однак у другому випадку людина сприймається як істота суспільна, і тут найбільш важливими представляються питання впливу соціуму на здоров'я особистості, а також виконання людиною своїх соціальних функцій. Аналіз отриманих результатів за методикою «Анкета самооцінки станів» (Рисунок 1) кожної з семи шкал показує, що за першою шкалою «бадьорість – утома» показник її визначено на рівні 5,4. Це свідчить, що більшість обстежуваних суб'єктивне

самопочуття розцінюють на межі задовільного і хорошого, і вказує на певний рівень наявності симптомів втоми, які виражено у скаргах на своє здоров'я. За другою шкалою «інтерес до роботи – байдужість» у науково-педагогічних працівників спостерігаються найвищі показники – 7,5, що свідчить про суттєво виражений мотиваційний компонент самооцінки свого стану.

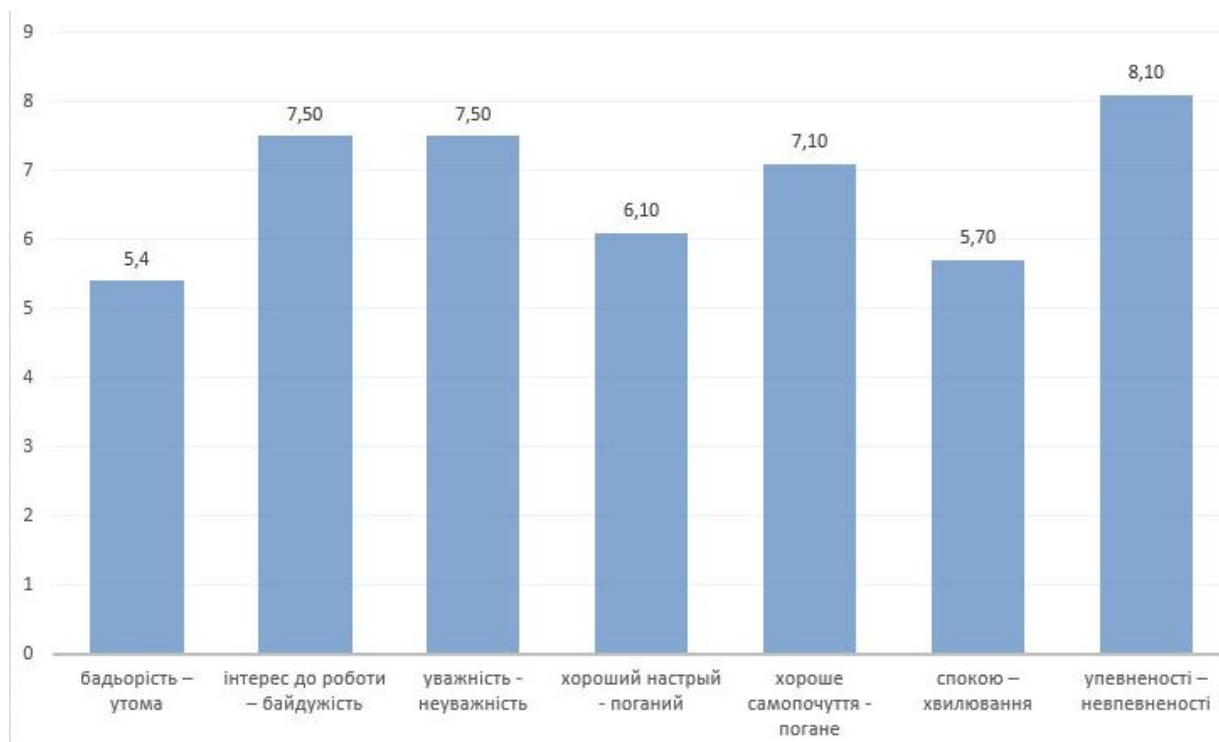


Рис. 1. Результати показників методики самооцінки стану

Наступна шкала спрямована на досягнення рівня самооцінки і характеризує такий показник, як «уважність - неухважність». У нашому дослідженні цей показник визначено теж на достатньо високому рівні - 7,5, що свідчить про хороший рівень уважності у досліджуваних.

Четверта шкала характеризує настрій, у обстежуваних він виявився на рівні 6,1. Це свідчить, що для науково-педагогічних працівників притаманний переважно задовільний рівень настрою, що потребує з'ясування його причин та психокорекційної роботи психолога.

П'ята шкала методики АСС спрямована на визначення рівня загального самопочуття. За самооцінкою цього стану і незначної кількості скарг у науково-педагогічних працівників переважає хороше загальне самопочуття на рівні 7,1.

Наступна шкала дає змогу з'ясувати у обстежуваних рівень «спокую – хвилювання». Показник цієї шкали у них визначено на рівні 5,7, що знаходиться в межах задовільного стану і потребує певної корекції.

Сьома шкала спрямована на визначення «упевненості – неупевненості» і у обстежуваних вона спостерігається на рівні 8,1, що свідчить про слабо виражений рівень упевненості у працівників науково-педагогічних працівників (тільки на задовільному рівні).

Підсумковий аналіз самооцінки станів показав, що за чотирма шкалами – «інтересу – байдужості до роботи», «уважності – неухважності», «хорошого загального самопочуття – поганого», «бадьорості – втоми» рівень самооцінки знаходиться у межах хорошого суб'єктивного самопочуття. Водночас, такі показники як настрій, хвилювання, упевненість у собі у науково-

педагогічних працівників мають знижений – задовільний рівень і потребують психологічної корекції. Осіб, які потребували медичного втручання нами не виявлено.

У відповідності до мети і завдань дослідження ми обстежили три групи науково-педагогічних працівників, яких розподілили за наявністю і вираженістю захворювань, а саме: перша група «Здорові», у яких не відмічено захворювань під час профілактичних оглядів науково-педагогічних працівників; друга група обстежуваних – «Практично здорові», у яких виявлено окремі захворювання, які не знижують працездатності, і третя група «кризику» – у яких знижені функціональні можливості і захворювання періодично впливають на рівень працездатності (знаходяться на лікарняному або у профілакторії у зв'язку із лікуванням хронічних захворювань).

У цілях підтримки професійного здоров'я вчителів, професійного довголіття, розроблено комплекс заходів із збереження, відновлення та покращення працездатності. Ці заходи базуються на двох головних принципах: принципі запобігання або усунення несприятливих зрушень в організмі, які розвиваються в процесі трудової діяльності, та принципі розширення функціональних резервів організму або покращення можливості їх мобілізації.

Комплекс включає оздоровчу фізкультуру, раціональне харчування, виключення або зведення до мінімуму шкідливих звичок, закаливання, ультрафіолетове опромінення, вітамінізування.

Поняття про професійне здоров'я передбачає стійкість, резистентність організму спеціаліста до впливу факторів та умов, які пов'язані з конкретною професійною діяльністю. Разом з тим важко уявити стовідсоткову надійність такої стійкості. Тому паралельно з проблемою професійного здоров'я завжди розглядається проблема професійного нездоров'я, або професійної патології. До таких факторів відноситься феномен емоційного вигорання як результат невідповідності між особистістю та роботою, синдром фізичного і емоційного виснаження, який бере початок із стресу міжособистісної взаємодії і включає розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи, втрату розуміння і співчуття.

Прояви вигорання свідчать про реакцію індивідуума, який схильний і до інших форм стресу. Виявляється специфічний вид емоційного виснаження: втрата професіоналами позитивних відчуттів, співчуття і пошани до клієнтів. Подальший розвиток синдрому кристалізується в цинічне і антигуманне сприйняття людей, яке характеризує їх негативним чином. Є високі кореляції вигорання з низькою мораллю працівників, прогулами і високою текучістю кадрів. Дослідженнями К. Маслач доведено, що цей синдром супроводжується також емоційним виснаженням, деперсоналізаціями, зниженням працездатності.

Синдром "емоційного вигорання" деякими авторами розглядається як форма професійної деформації особистості. Так, Ф.Дж. Сторлі порівнював вигорання з професійним аутизмом. Він визначав, що вигорання є слідством конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі проти обставин, які важко змінити. Д.Г. Трунов визначає необхідність розділення поняття професійної деформації від "синдрому вигорання". Відмінність полягає у тому, що про "синдром вигорання" прийнято говорити в контексті професійної діяльності, а професійна деформація відноситься в основному до життя поза роботою. Він дотримується погляду, що "синдром

згорання" - природний і нормальний процес. Горіння людини як віддання себе - це одне з глобальних сенсів людського існування. У горінні людина проявляє себе для інших. І неважливо, в яких масштабах відбувається це горіння - у вигляді тління або полихання. Немає приватного "синдрому згорання", є тотальний процес Горіння Людини.

Корисним, на мою думку, може бути випуск у ВНЗ «Пам'яток для викладача». Вони виконуватимуть, передусім, профілактично-просвітницьку функцію. Тематика їх може бути різною, наприклад: «Коли несподівано помітиш, що тобі все байдуже...», «Як педагогу позбутися професійних деформацій?», «Як не згоріти у полум'ї професії?», «Стрес, дистрес і психічне здоров'я педагога», «Синдром “емоційного згорання” — це психологічний захист чи хвороба?», «Ліки для педагога-трудоголіка», «Ерозія душі педагога: як з нею боротися?», «Професійне довголіття і шлях до нього»

Важливою є робота з молодими педагогами. У науковій літературі встановлено, що ризик виникнення синдрому «емоційного згорання» підвищується до третього-четвертого року професійної діяльності. У цей час для викладача вже зникає новизна робочої обстановки та новизна його присутності у колективі. Про нього вже не говорять як про молодого недосвідченого спеціаліста, а навпаки, до викладача ВНЗ підвищуються вимоги зі сторони колег по роботі і вже вони самі починають пред'являти вимоги щодо себе самих.

Таким чином, можна зробити наступні **висновки**:

- Професійне здоров'я вчителів є важливою умовою ефективності трудової діяльності;
- Педагоги відрізняються низькими показниками здоров'я, тому для них гостро стоїть питання його збереження;
- Професійна працездатність зв'язує зміни функціонального стану організму, фізіологічну та психологічну вартість діяльності, її ефективність, психічне, фізичне та соціальне благополуччя у єдиний комплекс.

Викладачам як представникам стресогенної професії рекомендується оволодіти психологічними знаннями, навичками копіngu (шляхами боротьби зі стресами). Їм необхідно розвивати комунікативну компетентність, потрібні здатність правильно розуміти, приймати переживання студентів і уміти експресивно виражати свої власні.

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

Тільки спільні зусилля — цілеспрямована робота психологічної служби, увага до професійного здоров'я викладача з боку адміністрацій ВНЗ (не завадила б увага і з боку держави) і, насамперед, самих педагогів, — сприятимуть збереженню професійного довголіття викладачів ВНЗ, його кар'єрному росту, професійному саморозвитку.

Отже, сьогодні важливого теоретичного і практичного значення набуває робота з визначення нових граней забезпечення фізичного, психічного і духовного здоров'я майбутніх та працюючих викладачів ВНЗ, формування у них здатності вирішувати складні професійні завдання, вироблення у них життєвої стійкості, озброєння механізмами і технологіями самопомоги, 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.

Відкритим залишається питання розробки цілісної системи підготовки викладачів до збереження і зміцнення професійного здоров'я на етапі підготовки у вищій школі, створення здоров'язбережувального освітнього середовища у вищому навчальному закладі як для викладачів так і для студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белов В. И. Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : 1994. – 285 с.
2. 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.
3. Гридин Л. А. Общественное здоровье как показатель благополучия стабильности общества / Л. А. Гридин // Российский медицинский журнал. – 2001 . – №3С – .9 – 12.
4. І. В. Чеботарьова, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля (м. Луганськ) «Професійне здоров'я як складова духовно-моральних основ професійної моделі поведінки майбутнього фахівця»
5. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2003. – 400 с.
6. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2004. – 400 с
7. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І., «Психологія здоров'я людини», - Луцьк 2011р.
8. Лукашевич Н.П., Сингаївська І.В., Бондарчук Є.І. Психологія праці: Навчальний метод. посібник. Під ред. Н.П.Лукашевича - К. : МАУП, 1997.
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. Максименко С.Д. Експериментальна психологія: Навч. посібник / С. Д. Максименко, Е. Л. Косенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
11. Мешко Г.М. Програма навчального курсу «Професійне здоров'я педагога» [для студентів вищих педагогічних навчальних закладів] (за вимогами кредитно-трансферної системи організації навчального процесу) / Г.М. Мешко. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2008. – 34 с.
12. Основи практичної психології // В. Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін.: К., : Либідь, 2001.
13. Пазюченко Т.М. Професійна орієнтація на педагогічну працю: консультативний тренінг : Методичний посібник / Т.М. Пазюченко. – Київ, 2000. – 116 с.
14. 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.
15. Практикум по психологии здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб: Питер, 2005. – 379с.
16. 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

17. 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.

18. Щокін Г.В. Основи психологічних знань.- 4-е вид., Стереотип К .: МАУП, 2001.

Надточей Марина, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Берзін Валерій Іванович д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України

***Психологічний зміст і методики формування позитивного іміджу організації
(на прикладі «Ощадбанку»)***

У статті розкривається поняття «імідж організації». Приділено увагу видам корпоративного іміджу. Аналізуються структурні елементи іміджу організації, фактори, які впливають на імідж банку. Розглядається процес побудови і розвитку корпоративного іміджу.

Ключові слова: аналіз, імідж, організація, види, структура, процес, розвиток, корпоративний імідж.

В статье раскрывается понятие «имидж организации». Уделено внимание видам корпоративного имиджа. Анализируются структурные элементы имиджа организации, факторы, которые оказывают влияние на имидж банка. Рассматривается процесс построения и развития корпоративного имиджа.

Ключевые слова: анализ, имидж, организация, виды, структура, процесс, развитие, корпоративный имидж.

The article discusses the concept and main types of a corporate image. The author examines structural components of the image of an the bank and factors which affect it. The process of creating and shaping a corporate image is also considered in this work.

Key words: analysis, image, organization, types, structure, process, development, corporate image.

Актуальність дослідження. В даний час більшої актуальності набувають питання формування позитивного іміджу фірми. Найважливішу роль в цьому процесі відіграють різні засоби комунікаційних стратегій, найбільш значущими з яких є кошти PR, що розуміються як зв'язку з громадськістю. Вони складають найважливіший елемент економічних відносин в будь-яких видах економічної поведінки - виробництві, маркетингу, торгівлі, інвестиційної діяльності, спілкуванні з споживачами і особливо в управлінні. Зокрема, очевидна взаємозалежність комунікативних систем, адресованих до внутрішніх служб підприємства, персоналу, менеджерам, і комунікацій підприємства у зовнішньому середовищі - з партнерами, фінансовими структурами, адміністрацією регіону і т.п. в силу включеності цих процесів в загальні соціально-економічні системи,

висхідні, в кінцевому рахунку, до базових цінностей корпоративної культури і загальної філософії економічної діяльності підприємства.

Дослідження іміджу припускає вивчення факторів і механізмів його формування, функціонування і трансформації в суспільство, та в організацію. Предметом власне психологічного підходу до іміджу стає визначення особливостей іміджу у носіїв різних соціальних груп, етносів і культур.

Сьогодні все більше число банків усвідомлює важливість формування свого позитивного іміджу і зацікавлене в інформаційно-аналітичному забезпеченні такого напрямку комунікаційної політики. Створення привабливого образу (іміджу) банку не менш значуще, ніж оприлюднення інформації про його послуги.

В даний час проблема іміджу організації привертає підвищену увагу психологів, дослідників і спеціалістів-практиків. (А. А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська, Т. Ю Кулаківський.) [3]

На думку М.С. Корольчука В.М. Корольчук та Г.М Ржевського імідж банку, мабуть, є одним з найменш вивчених в теоретичному аспекті, але викликає спеціальний інтерес у вчених-прикладників.

Проблема іміджу останнім часом привертає увагу численної кількості дослідників, а саме (М. Корольчук, В. Корольчук, Г. Ржевський, О. Хлонь, С. Миронець, В. Берзінь, М. Андрос, О. Бойко, Е. Вайнер, Б. Положий, А. Чуприков, тощо), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю.

Корпоративний імідж або організаційний імідж - це образ організації, сформований в суспільній свідомості; цілісне сприйняття організації різними соціальними групами. [5]

Оскільки, як ми вже знаємо в своїй діяльності банк стикається з самими різними групами громадськості, що мають неоднакові інтереси і що пред'являють до неї самі різні (а деколи і що суперечать один одному) вимоги, остільки будь-яка установа матиме декілька іміджів (наприклад, зовнішній і внутрішній імідж).

Складність соціально-психологічного вивчення іміджу банку полягає в тому, що серйозних психологічних робіт поки немає, більшість питань розглядаються в маркетингу, економічній літературі, не зачіпаючи пласт інформації, що цікавить нас.

Імідж банку формують зовнішні впливи з боку підприємницького середовища, а також індивідуальні установки і переваги. В основному імідж існує як суб'єктивна картина переваг і переваг організації, виступаючої як працедавець. [2]

Отже, імідж працедавця визначається уявленнями, які кандидати і гравці на ринку праці складають про компанію як працедавця. Ці враження часто не зовсім об'єктивні і обумовлені такими суб'єктивними і емоційно залежними чинниками, як чутки і забобони. Імідж працедавця грає важливу роль як для самої компанії, так і для кандидата. З одного боку, він полегшує кандидатам складний процес оцінки компанії. [4] З іншої - працедавець дістає можливість за допомогою позитивного іміджу привертати найцікавіших кандидатів.

Крім того, відповідність іміджу організації реальності впливає на співробітників самої організації, дозволяє створювати сприятливі умови роботи, утримуючи тим самим працівників в організації.

Імідж може бути дещо відмінним для різних груп громадськості, оскільки їх бажана поведінка стосовно банку може бути різною. [1] Інакше кажучи, одна й та ж організація може сприйматися по-різному інвесторами, держструктурами, дилерами, міжнародною та місцевою громадськістю тощо.

Актуальність проблеми, недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, існування психологічних протиріч.

Метою нашої роботи є розглянути психологічний зміст та методики формування позитивного іміджу банку.

Формулювання цілей дослідження. Виявити відношення працівників Ощадбанку до умов формування позитивного іміджу. Визначити і розкрити критерії іміджу персоналу та керівників банку. Показати позитивний ефект ведення організаційного, корпоративного іміджу і визначити його позитивну дію на психологічний стан керівника.

Виклад основного матеріалу дослідження. У суспільній свідомості все більше закріплюється уявлення про іміджі як про певну цінності, від якої залежить успішність діяльності будь-якої організації. Це поняття активно використовується в засобах масової інформації, в системі маркетингу, реклами та зв'язків з громадськістю. Імідж відносять до таких соціальних реальностей, як людина, група людей або організація (наприклад, імідж артиста, членів уряду, країни) і результатами їх діяльності (поглядам, теоріям і т.д.). Поняття іміджу має ряд близьких за значенням слів: думка, рейтинг, репутація, образ, ставлення, популярність, слава, популярність, престиж, авторитет і т.п. [14]

Проблема іміджу в західних країнах (головним чином в США) стає актуальною з 1950-х років. У 60-х роках ХХ століття в Америці і Європі відзначено зростання числа історичних, соціологічних, філософських і психологічних досліджень іміджу. У вітчизняній науці до кінця 80-х років, близькі за спрямованістю дослідження проводилися в рамках психології пропаганди, масових комунікацій, соціального пізнання. Великий розмах отримало вивчення індивідуальної та суспільної свідомості. В цілому, вітчизняна наукова думка має значну базу для плідного дослідження не новою для нас, але що стала актуальною проблематики іміджу.

Незважаючи на представленість терміну «імідж» в сучасній вітчизняній науці (до початку 2005 року захищено більше 50 дисертацій з іміджевої тематиці), побудова психологічних теорій іміджу залишається не вирішеною до кінця завданням. У дисертаційних дослідженнях та наукових публікаціях відображаються окремі аспекти даного явища. Е.Б. Перелигін, що запропонувала концепцію іміджу як феномена інтерсуб'єктивності взаємодії, теоретична модель іміджу побудована стосовно до персонального іміджу. Е.Н. Богданов, В.Г. Зазикін, найбільш предметно досліджували корпоративний імідж, розглядають його в рамках діяльності з організації зв'язків з громадськістю. У численній, так званої «практичної» літературі панують, «интуитивистские» підходи до опису цього явища, що спираються на західний досвід в області маркетингу, реклами і public relations. [8]

Відсутністю єдиного трактування сутності іміджу обумовлена необхідністю виявити найбільш поширені аспекти вживання цього поняття.

Імідж (image) - англійське слово, що відбулося від латинського - imago - зображення, подібність. У сучасній англійській мові слово image має безліч значень і відтінків. Серед них слід виділити не тільки традиційно відзначаються - «образ», «зображення», а й такі значення, як «уособлення», «уявлення» (про що-небудь), «репутація», «престиж». [10] Сучасні англійські словники трактують імідж і як загальне враження, «що публікується» особою, організацією, товаром і т.д. Важливо відзначити й таке словосполучення, що використовується в англійській літературі, як «imagebuilding» - в сенсі «створення

репутації», «обличчя» фірми. Ці значення більше відповідають розумінню іміджу, яке склалося в сучасній науці.

Аналіз більше 20 визначень іміджу в сучасній науковій літературі, дозволив виділити кілька основних підходів до розуміння сутності іміджу. Переклад слова image як зображення, ймовірно, послужив підставою для інтуїтивного розуміння іміджу як наочного, візуально вираженого явища. [12] Визнаючи важливість зорового образу об'єкта іміджу, слід врахувати і те, що соціальні й соціально-психологічні характеристики об'єкта іміджу не візуально. Тому видається недостатнім при визначенні іміджу спиратися лише на візуальні характеристики.

Інший погляд на сутність іміджу полягає в акцентуванні його символічного характеру. Роль символізації в ході формування іміджу безсумнівна, однак, якщо дивитися з позиції того ж символічного інтераціоналізму, все соціальну поведінку людини полягає у виробництві та оперуванні символами. [11] Картини світу організуються за допомогою символів і «людські істоти живуть одночасно у двох середовищах - природному оточенні ... і оточенні символічному». Очевидно, що констатації лише символічної природи іміджу для його визначення недостатньо.

Віднесення іміджу до феномену впливу історично є одним з перших підходів до його розуміння. У даному контексті імідж представлений як спосіб психологічного впливу на мотивацію поведінки, як механізм управління масовим і індивідуальним свідомістю. Ряд вітчизняних дослідників розглядають імідж як «вплив, підпорядкування волі однієї людини волі іншого», інші представляють його як соціальне програмування духовного життя і поведінки суб'єктів. [7] Безсумнівно, «впливовий» характер іміджу слід врахувати при визначенні його сутності, уникаючи, однак, відомості цієї сутності до власне впливу чи авторитету.

Імідж фірми - обличчя організації - спеціально створений образ компанії на ринку товарів і послуг. Імідж фірми відображає її комерційну політику: орієнтацію роботи на певні запити певного класу споживачів. Привабливий імідж компанії дозволяє їй зайняти лідируюче місце в світі бізнесу. Створення іміджу - результат копіткої роботи професіоналів в області маркетингу, дизайну, психології, лінгвістики і реклами, PR-фахівців. Ретельно продуманий імідж компанії формує позитивний образ у споживачів, який стає привабливим, наділеним особливим характером. [1] Його основні графічні засоби індивідуалізації дають можливість позиціонувати компанію на ринку, знайти свого споживача або клієнта.

Завдання іміджу:

- Підвищення престижу фірми, тому що розробка фірмового стилю свідчить про увагу фірми не тільки до питань виробництва.

- Підвищення ефективності реклами і різних заходів щодо просування товару. Полегшення введення на ринок нових товарів та послуг, тому що фірмі зі сформованим іміджем вивести товар на ринок легше, також відбувається впізнаваність бренду, згадаємо вдале перевтілення Білайн, або «помаранчеву революцію».

- Підвищення конкурентоспроможності фірми, тому що в умовах рівного товару конкуренція ведеться на рівні іміджів фірм.

Говорячи про функції іміджу організації, можна виділити наступні:

- 1) Позиціонувати організацію на ринку. Позиціонування організації передбачає співвіднесення місії організації з потребами її потенційних клієнтів. Тобто чим чіткіше

визначені цілі та завдання організації з точки зору потреб клієнтів, тим простіше транслювати необхідний образ організації зовні, тим самим, створюючи імідж.

2) Спонукає до дій. Виконання даної функції передбачає формування в аудиторії готовності діяти в певному напрямі, тобто установки.

3) На додаток до вищевказаних О.В.Лісікова виділяє функцію корпоративного іміджу, яка полягає в об'єднанні співробітників, а також формуванні у них командного духу.

Штучне створення іміджу краще довірити професіоналам високої кваліфікації, тому не слід заощаджувати засоби на його створення. Імідж тільки частково "належить" фірмі - у вигляді візуальної атрибутики фірмового стилю, інша його частина створюється засобами PR і живе в масовій свідомості споживача. Якщо фірма не подбає про створення потрібного іміджу, споживачі можуть обійтися власною уявою і прийти до свого варіанту іміджу, який не завжди буде сприятливим для фірми.

Структура іміджу включає компоненти:

1. Імідж суб'єкта: уявлення суспільства щодо унікальних характеристик:
а) основні переваги (вигоди, забезпечені успішним завершенням даної програми);
б) додаткові переваги, що забезпечують відмінні властивості (слоган, дизайн, реклама, якість, т.д.).

2. Імідж споживачів: уявлення про стиль життя, суспільний статус, про особистісні (психологічні) характеристики населення.

3. Внутрішній імідж структури: уявлення співробітників про свою організацію, лідера. Детермінантного внутрішнього іміджу в культурі і соціально-психологічному кліматі організації, потребує особливого ставлення до даних аспектам.

4. Імідж лідера і найближчого оточення: включає уявлення про здібності, установках, ціннісних орієнтаціях, психологічних характеристиках, зовнішності.

5. Імідж представляє його структури: збірний, узагальнений образ організації, розкриває найбільш характерні риси лідера:

а) професійна компетентність: мобільність (швидкість і якість ...); акуратність у виконанні посадових обов'язків; точність виконанню обов'язків, обіцянок; інформованість (готовність дати відповідь на виниклі питання); висококваліфікований рівень професійної підготовки;

б) культура: комунікабельність (привітність, відкритість, доступність у спілкуванні, усмішливість); правильність мови, соціально-психологічні характеристики партнерів (сподвижників),

в) соціально-демографічні й фізичні дані: вік, підлога, рівень освіти, наявність-відсутність фізичних дефектів ;

г) візуальний імідж; діловий стиль в одязі; акуратна зачіска; обмеження у використанні аксесуарів, прикрас, декоративної косметики. Імідж базової структури формується на основі прямого контакту, при якому кожен співробітник розглядається як особа організації, за яким судять про стан всієї структури. Роль представників і довірених осіб організації має безпосередній вплив на створення позитивного іміджу цілісного лідера, а значить, і всієї компанії. [3]

Корпоративний імідж виникає й унаслідок сприйняття громадськістю комплексу комунікаційних повідомлень, генерируемых організацією. Корпоративний імідж може базуватися на віруваннях, як і, як і фактах. Корпоративний імідж то, можливо позитивним,

негативним, нечітким. Зазвичай різні групи неоднозначно, по-різному сприймають організацію. Досягнення сприятливого корпоративного іміджу, і лояльності споживачів – головна мета управління корпоративної ідентичністю.

Процес формування і розвитку корпоративного іміджу - це складний процес, який вимагає великих зусиль і уваги. Важливо, щоб керівництво та персонал організації чітко розуміли значимість корпоративного іміджу і докладали максимум зусиль для його розвитку.

Формування образу, своєрідного “особи” організації – справа як спеціалістів у цій області (маркетологів, рекламистів). Імідж організації формується як спрямованими цього акціями і заходами. Якість вироблених товарів хороших і які надають работ/услуг, ставлення персоналу до свого роботодавцю, клієнтури і своєї діяльності має значення для іміджу щонайменше важливе, ніж реклама і презентації. Приступаючи до створення іміджу, необхідно з'ясувати, по-перше, рід діяльності фірми нині і у перспективі; по-друге, ніж товари (послуги) фірми від товарів (послуг) конкурентів.

Створення іміджу фірми:

Штучне створення іміджу краще довірити професіоналам високої кваліфікації, тому слід заощаджувати вартість створення. Імідж лише частково "належить" фірмі - як візуальної атрибутики фірмового стилю, інша його частину створюється засобами PR і живе у масовій свідомості споживача. Якщо фірма не дбатиме про створенні потрібного іміджу, споживачі може коштувати власним уявою і дійти своєму варіанту іміджу, який завжди буде виграшним для фірми.

Етапи створення іміджу:

Визначення цільової аудиторії, вивчення її віку, роду занять тощо.

Розробка концепції іміджу. Концепція іміджу - це головних принципів, мотиви і їхні коштовності, характерні для фірми і його товарів, і навіть значимі для споживача. [4]

Останнім часом інтерес до іміджу помітно росте. Уся більша кількість людей усвідомлює важливість таких речей як підвищення рівня іміджу в організації.

Результати досліджень. Аналіз результатів дослідження формування корпоративно іміджу організації, а саме Ощадбанка.

Дослідницька частина роботи проводилася на базі Талалаївського Ощадбанка. У дослідженні брали участь працівники банку, у кількості 50 чоловік.

На першому етапі здійснено уточнення і конкретизація інструментарію, критеріїв і показників сформованості іміджу керівника.

На другому етапі, з урахуванням уточнених критеріїв і показників оцінки іміджу керівника, двома батареями тестів були обстежені рядові співробітники і керівники трудових колективів. Це дало змогу дослідити, а потім створити типологію існуючих в даний час іміджів керівників, а так само виявити умови і фактори. Основу першої батареї тестів, призначеної для дослідження і виявлення зовнішніх психологічних умов, склали: методика Т. Лірі, метод особистісного диференціала,. Цими методиками обстежувалися рядові співробітники, які беруть участь в експерименті.

Теоретичні висновки, отримані в ході аналізу психологічної літератури, і результати проведеного експертного опитування, дозволили визначити для оцінки іміджу керівника наступні критерії:

- Професійна спрямованість - розглядається автором як нероздільність, злитість іміджу з діяльністю, відповідність його вимогам, що пред'являються до керівника,

закріпленим в нормативних документах, що існують традиціям організації та існуючими уявленнями про роль керівника в процесі управління колективом. Цей критерій передбачає професійно-діяльнісної єдність, що означає спільність цілей, завдань і мотивів учасників спільної діяльності. До показників цього критерію я віднесла: оцінку професійних якостей керівника підлеглими і старшими керівниками, спрямованість особистості керівника, результати діяльності трудового колективу.

До критерієм, що визначає соціальну привабливість іміджу керівника, я віднесла привабливість.

Задоволення досягнутим успіхом у спільній діяльності, позитивно забарвлює емоції співробітників, народжує бажання бути схожим на свого керівника, перейняти його манеру поведінки, повторити його експресію. Привабливість іміджу керівника розглядається мною як здатність порушувати себе інтерес, бажання наслідувати, бути поруч. Показниками цього критерію виступає фактор оцінки особистісного диференціала, який інтерпретується як свідоцтво рівня привабливості, симпатії, яким володіє керівник колективу в сприйнятті у своїх підлеглих. Розуміючи, що в оцінках даються підлеглими своїм керівникам відображаються суб'єктивні, емоціонально-сміслові уявлення, їх відносини, які можуть лише частково відповідати реальному стану справ в подальшому, я порівнювала їх з оцінкою, що дається керівникам експертами. Разом з тим, для формування іміджу керівника ці оцінки мають багато в чому першорядне значення.

Операціоналізація виділених критеріїв полягала в їх понятійної інтерпретації, а також визначенні емпіричних показників, що мають різну ступінь вираженості. На основі виведених критеріїв оцінки іміджу керівника, були підібрані і розроблені методи і методичні прийоми їх виявлення, які дозволили розглянути досліджуване явище в трьох площині: інтроспективної (самооцінка керівника), оцінок даються керівникові його підпорядкованими і об'єктивних оцінок з боку експертів (керівників організацій).

Проведені в дослідженні вимірювання здійснювалися за допомогою різних методичних засобів, які представлені на таблиці 1.

Таблиця 1

Система організації, психологічного дослідження іміджу керівника.

№ н\п	Психодіагностичні методики	Категорії працівників		
		керівни кки	працівни кки	начальни к
1	Метод особистісного диференціала		*	
2	Методика «ціннісні орієнтації» М. Рокича.	*	*	
3	Методика Т. Лири.	*	*	
4	Експрес - методика оцінки взаємин в колективі А.Я. Анцупова.	*	*	
5	Методика експертної оцінки особистісних якостей керівника А.Л. Журавльова.	*		*
6	Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттела	*		

Використання даного підходу до вивчення досліджуваного психологічного явища забезпечило необхідний рівень повноти, всебічності та об'єктивності отриманих результатів. Так, повнота і всебічність результатів досягалася за рахунок вивчення явища в трьох, вище перерахованих, площинах, а об'єктивність результатів досягалася, перш за все, за рахунок використання в дослідницьких цілях даних, отриманих за результатами діяльності підрозділів, а також численних експертних оцінок.

Дослідження змісту та структури іміджу керівника трудового підрозділу проводилося на основі обраних критеріїв і показників. Методика Т. Лірі дозволила досліджувати уявлення, яка є в підлеглих про своїх безпосередніх керівників. Аналіз отриманих результатів дозволяє відзначити, що сукупність співвідношень показників (1/6; 2/5; 3/7; 4/8 октанти) вказують на наявну у керівників тенденцію до домінування в процесі управлінської діяльності та міжособистісних відносинах. А найбільші показники (5 - 7 балів) по 1 і 2 Октант свідчать про незалежність думки керівника, завзятості у відстоюванні власної точки зору, здатності нав'язати своє рішення, а незначне переважання 2-го октанта над 1-м, - про переважання критичності до думки і вчинків підлеглих. Необхідно відзначити, що всі показники цих октант, дозволяють стверджувати, що наявна тенденція до домінування заснована на вимогливості, енергійності і впевненості керівників в собі, без диктаторських проявів і виражених ознак егоцентризму і негативізму.

Разом з тим, помітна й інша тенденція - дефіцит доброзичливості. Низькі значення (2 - 4 бали) по 4 - 6 Октант дають можливість припустити про те, що все розмаїття виникаючих управлінських ситуацій дозволяється, переважно директивним методом. А зіставлення дуже низьких показників (1 -3 бали) по 7 і 8 Октант (дружелюбність, альтруїстичний), що визначають здатність керівників до прояву емпатії, компромісу і чуйності, з результатами за цими ж Октант, але при описі «ідеального керівника», свідчать про наявному великий потенціал очікувань у підлеглих прояви керівниками цих якостей. Порівняння показників представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

*Ставлення підлеглих про «ідеальне» і «реальному» керівника
(Середні значення)*

Методика Т. Лірі	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
«Ідеальний»	6,6	3,2	3,3	1	1	1	2,6	3,7
«Мій»	3,1	3,1	2,1	2	1,4	1,3	1,2	1,1

Крім цього, отримані результати дозволяють відзначити наявні прояви формальності, сухості і необґрунтованою вимогливості у відносинах з підлеглими у керівників.

Подальший аналіз результатів дозволив розподілити всіх керівників на лідируючу, впевнено-домінуючу і пасивно довірливу групи. На наведеному нижче малюнку 1, графічно представлено співвідношення керівників в виділених групах.

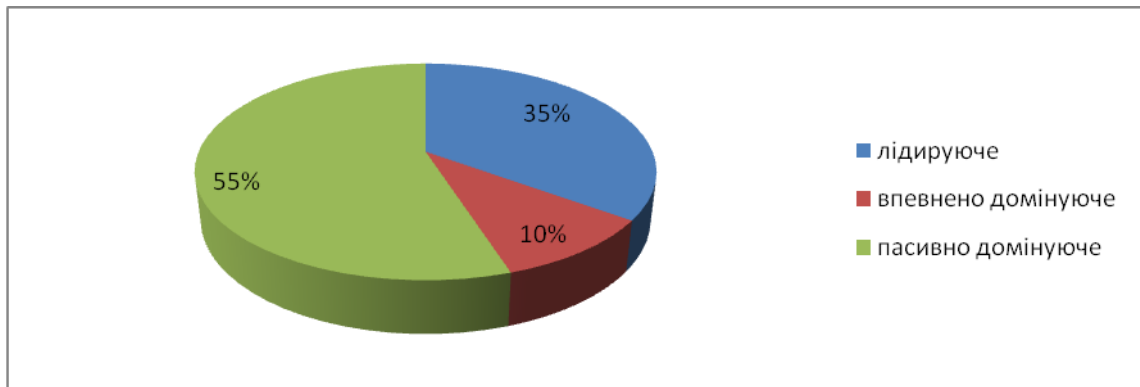


Рис. 1. Групи керівників, виділені після аналізу результатів тестування методикою Т. Лірі.

В першу групу були визначені керівники, оцінка яких за всіма чотирма першими Октант переважала над оцінкою за такими чотирма і була більше одиниці. Керівники цієї групи сприймаються як лідируючі і відрізняються вираженою здатністю вести за собою і підкоряти своїй волі інших. Легкість і швидкість прийняття рішень, заснована на власній думці і мінімальній залежності від зовнішніх факторів середовища, визначають їх як керівників, успішно пристосовуються до мінливих обставин і швидко досягають результату.

До другої групи були включені керівники, оцінка яких підлеглими по 2 - 3 з перших чотирьох октантів переважала над оцінкою за такими чотирма і була більше або дорівнює одиниці. Підлеглі сприймають таких керівників як впевнено-домінуючих, що прагнуть зайняти відокремлену позицію і відрізняються категоричністю відстоювання власної позиції, що іноді заважає сформулювати групову думку і об'єднати колектив для досягнення цілей. Крім цього, виявляється неприйняття думки підлеглих призводить до виникнення деякої відстороненості в міжособистісних стосунках з підлеглими, що заважає оптимально використовувати їх можливості і інтереси.

У третю групу були віднесені керівники, оцінка яких підлеглими по перших чотирьох Октант не перевищувала оцінку за такими чотирма і була менше або дорівнює одиниці. Керівники цієї групи (7) сприймаються як пасивно-довірливі, що уникають активного соціального контакту і приймають іноді рішення, орієнтовані на підтримку значущих відносин, наявних з деякими членами колективу. Делеговані підлеглими можливості за рішенням широкого спектра управлінських проблем призводить до того, що керівництво цієї категорії розглядається іноді підлеглими як половинчате і недостатнє.

Проаналізувавши усі отримані результати, можна зробити наступні висновки:

Для досягнення основної мети дослідження проводилося в двох напрямках, які здійснювалися паралельно.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що робота над формуванням позитивного іміджу працівників корпоративної організації необхідна більш ніж половині співробітників. Чим менше відхилення індивідуального іміджу працівників, як і керівника банку від ідеального образу, тим більшу цінність представляє цей співробітник для організації. При цьому, невідповідність іміджу співробітників, в різних експериментальних групах, по всіх рівнях невідповідності, відрізняється від 1,5-2 разів.

Найбільша відмінність по невідповідності іміджу спостерігається за рівнем індивідуального невідповідності, що говорить про важливість формування індивідуального іміджу кожного працівника, як засоби і необхідну умову організації спільної діяльності. Відповідно до теорії розвитку особистості А.В. Петровського, розвиток індивідуального іміджу співробітника організації і його адекватна оцінка цього іміджу лежать в основі для професійного зростання кожного працівника і всього банку в цілому.

Імідж персоналу - це збірний, узагальнений образ персоналу, що розкриває найбільш характерні для нього риси. Професійна компетентність: мобільність (швидкість і якість обслуговування); акуратність у виконанні посадових обов'язків; точність виконання роботи; інформованість (готовність надати довідку по цікавить клієнта); висококваліфікована професійна підготовка. Культура: комунікабельність (привітність у спілкуванні, усмішливість); правильна мова; соціально-психологічні характеристики співробітників. Візуальний імідж: діловий стиль в одязі; акуратна зачіска; обмеження у використанні прикрас і косметики (для жінок); доглянуті руки.

Імідж персоналу формується на основі прямого контакту з працівниками організації. При цьому кожен співробітник розглядається як "обличчя" організації, за яким судять про персонал в цілому.

Висновки. Імідж являє собою досить складний феномен, в якому переплетені абсолютно різні фактори і явища. Тому вироблені практикою правила і рекомендації виявляються недостатніми для успішного вирішення завдання формування ефективно діючого іміджу. Необхідна розробка науково-методологічних основ формування іміджу організацій.

Аналіз проблеми і проведені дослідження дозволили сформулювати визначення іміджу керівника, який представляє собою емоційно забарвлений, соціально-значимий образ керівника, який має характер стереотипу, що склався у свідомості його соціального оточення, який надає психологічний вплив на поведінку підлеглих і самого керівника.

Представляючи собою складний соціально-психологічний феномен, імідж керівника структурно складається з наступних компонентів:

- Особистісного (психофізіологічні особливості керівника, тип особистості, характер, особиста чарівність, моральні і комунікативні якості);
- Соціального (рівень освіти, статус керівника, моделі його рольової поведінки, норми і цінності, стиль спілкування, зв'язок з різними соціальними групами);
- Професійного (стиль керівництва, рівень спеціальної підготовки, професіоналізм, трудовий досвід, володіння різноманітними формами і методами впливу на підлеглих, розвинені аналітичні здібності).

Виділені нами показники критеріїв оцінки іміджу, методичні засоби їх виявлення дозволили створити і описати таку типологію іміджів керівників:

- Керівники, лідируючої групи;
- Керівники, впевнено-домінуючої групи;
- Керівники, пасивно-довірливою групи.

Представлену типологію, багато в чому визначили наступні психологічні чинники (в порядку значущості):

- Фактор негативних якостей;
- Фактор позитивних якостей;

- Фактор підтримки.

На основі оцінки підлеглими якостей керівників вдалося виділити три рівня його привабливості:

- Високий (керівники лідируючої групи);
- Середній (керівники впевнено-домінуючої групи);
- Низький (керівники пасивно-довірливою групи).

Серед виділених умов впливають на формування іміджу керівника, визначальними є зовнішні умови. Дослідження цих умов дозволило визначити провідний фактор оцінки і відносин, який свідчить про те, що існуючі уявлення підлеглих про якостях керівника в цілому визначають їх імідж. Разом з тим, існуючий у керівників дефіцит прояви таких якостей як дружелюбність, делікатність, чуйність, трансформуються у співробітників в фактор очікуваних якостей, істотно знижує сприйняття підлеглими своїх начальниками. З огляду на це, підлеглі точно сприймають лише найбільш виражені якості керівника, про що свідчить фактор визначальних якостей.

Велику роль у формуванні позитивного іміджу банку відіграють відносини банку з інвесторами та акціонерами. Взаємовідносини з акціонерами та інвесторами зводяться до вивчення думок членів даної цільової групи, підготовка різного роду документів для розсилки, складання річної, квартальної та інших видів звітності, проведення зборів, спеціальні публікації для акціонерів.

Сприятливий імідж банку бере свій початок з думки про нього його ж співробітників. Робота зі співробітниками - спосіб формування іміджу, що дозволяє скоротити витрати, збільшити ефективність проведених маркетингових заходів.

Тому кожен банк повинен навчитися ефективно використовувати цей інструмент для формування сприятливих зв'язків з громадськістю.

В рамках даного дослідження розглянуто імідж АТ «Ощадбанк»

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. Гусарова Ю. В. О некоторых основаниях разделения понятий „образ” и „image” // Вестник АмГУ, № 7, 1999
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. 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.
6. Маслова Н. О. Маркетингові комунікації у створенні іміджу комерційного банку // Збірник наукових праць. — Черкаси, 2002. — N2. — С.143–147
7. Мойсеєнко Ю.В. Імідж національного виробника // Проблеми іміджології. Збірн. матер. IV Міжнародної конференції з іміджології. - К., 2003. - С 97.

8. Нечаев В.А., Чухарев СМ. Мероприятия PR — инструмент формирования имиджа банка // Проблемы имиджологии: Сб. матер. II Международ. конф.— Кр. Рог, 2001.— С. 128.
9. Хомуленко Т.Б., Падафет Ю.Г., Скориніна О.В. Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу / НДІ педагогіки та психології ім. В.О.Сухомлинського Харківського національного педагогічного ун-ту ім. Г.С.Сковороди. — Х. : ВД "Інжек", 2005. — 272с.
10. Чумиков А. Н., Бочаров М. П. Связи с общественностью: теория и практика. – М.: Дело. – 2003.
11. Шкардун В.Д., Ахтямов Т.М. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом, №3/2001.

Сапунова Анастасія, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Чинники професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи

У статті здійснено емпіричний аналіз результатів дослідження та проаналізовано чинники, що впливають на професійне вигорання вчителів загальноосвітньої школи. З'ясовано важливість впливу сучасних факторів та ступінь виразності професійного вигорання у вчителів загальноосвітньої школи. Запропоновано застосування методик для дослідження чинників професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.

Ключові слова: професійне вигорання, професійний стрес, перевантаження, професійна деформація, напруження, стрес-фактори.

В статье осуществлен эмпирический анализ результатов исследования и проанализированы факторы, влияющие на профессиональное выгорание учителей общеобразовательной школы. Выяснено важность влияния современных факторов и степень выраженности профессионального выгорания у учителей общеобразовательной школы. Предложено применение методик для исследования факторов профессионального выгорания учителей общеобразовательной школы.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профессиональный стресс, перегрузки, профессиональная деформация, напряжение, стресс-факторы.

The article presents an empirical analysis of the results of research and analysis of factors affecting the professional burnout of teachers of secondary school. It was found the importance of the influence of modern factors and degree of professional burnout among teachers of secondary school. It is suggested the use of techniques for the study of professional burnout of teachers of secondary school factors.

Keywords: professional burnout, occupational stress, overload, professional deformation, stress, stress factors.

Актуальність дослідження: Останнім часом все частіше зустрічається термін «професійне вигорання». На жаль, до професійного вигорання схильні представники

багатьох професій, особливо це стосується фахівців системи «людина-людина». Професійне вигорання є початковим етапом професійної деформації.

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працівника. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. Професійне вигорання є одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу.

Інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні сьогодні, висувають до працівників освітніх організацій нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан працівників, обумовлює виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Особливо яскраво вплив стресів проявляється у педагогічній діяльності через перенасиченість її такими стрессогенами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо.

Мета статті – розкриття особливостей чинників професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.

Завдання дослідження:

1. Шляхом критичного аналізу відповідних наукових джерел розкрити сучасні підходи до вивчення чинників професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.
2. Обґрунтувати комплекс методів та методик для визначення професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.
3. Дослідити професійне вигорання вчителів загальноосвітньої школи.
4. Запропонувати практичні рекомендації, щодо зниження рівня професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.

Постановка проблеми дослідження. Вигорання характеризується найбільш негативними наслідками на початку свого розвитку. Співробітник, як правило, майже не усвідомлює симптомів професійного вигорання, тому першими помічають зміни в його поведінці колеги. Дуже важливо вчасно побачити подібні прояви і правильно організувати систему підтримки таких працівників. Тому особливу увагу слід звернути на ідентифікацію тих чинників, які призводять до розвитку даного синдрому.

Дослідження синдрому вигорання серед вчителів загальноосвітньої школи має суттєву значущість, оскільки від стану психологічного благополуччя вчителя безпосередньо залежить ефективність його виховного впливу на учня. Емоційний стан вчителя відображається на якості всього навчально-виховного процесу.

Аналіз актуальних досліджень. Основна причина розвитку професійного вигорання - невідповідність між особистістю і роботою, між підвищеними вимогами керівника до працівника і реальними можливостями останнього. Найчастіше воно викликається невідповідністю між прагненням працівників мати більший ступінь самостійності в роботі, самим шукати способи і методи досягнення тих результатів, за які вони відповідають, і жорсткою, нераціональною політикою адміністрації в організації робочої активності і контролю. Результат такого контролю - виникнення почуттів марності своєї діяльності і відсутність відповідальності.

Різними аспектами проблеми професійного вигорання займалися провідні вітчизняні та зарубіжні вчені. Серед них: 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, Б. Фарбер, Л.О. Китаєв-Смик, Ю.Л. Львов, А.О. Реан та ін.

Виклад основного матеріалу.

Існують різні визначення «професійного вигоряння», однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як синдром, що розвивається на фоні хронічного професійного стресу, та призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працюючої людини. Тобто як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Але момент, коли стрес переходить у вигоряння ясно не визначений[12].

Головною причиною професійного вигоряння вважається психологічна та душевна перевтома. Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) тривалий час переважають над ресурсами, у людини порушується стан рівноваги, що неминуче призводить до професійного вигоряння

Основна причина розвитку професійного вигоряння - невідповідність між особистістю і роботою, між підвищеними вимогами керівника до працівника і реальними можливостями останнього. Найчастіше воно викликається невідповідністю між прагненням працівників мати більший ступінь самостійності в роботі, самим шукати способи і методи досягнення тих результатів, за які вони відповідають, і жорсткою, нераціональною політикою адміністрації в організації робочої активності і контролю. Результат такого контролю - виникнення почуттів марності своєї діяльності і відсутність відповідальності.

На виникнення синдрому професійного вигоряння істотно впливають три чинники - особистісний, рольовий і організаційний[13]. Розглянемо кожен із чинників докладніше.

Особистісний чинник. Зазвичай професійне вигоряння зустрічається у людей м'яких, гуманних, схильних до співчуття. Такі люди - ідеалісти, вони орієнтовані на людей. При цьому вони легко спалахують ідеєю, захоплюються, і це захоплення може доходити до фанатизму. Одночасно з цим синдром професійного вигоряння небезпечний для авторитарних, емоційно холодних і стриманих людей з низьким рівнем емпатії. Розвитку професійного вигоряння сприяють також такі особистісні особливості як: високий рівень емоційної лабільності; високий самоконтроль, особливо при вольовому придушенні негативних емоцій; раціоналізація мотивів своєї поведінки; схильність до підвищеної тривоги і депресивних реакцій, пов'язаних з недосяжністю «внутрішнього стандарту» і блокуванням в собі негативних переживань; ригідна особистісна структура.

Рольовий чинник. Синдрому професійного вигоряння набагато менше схильні до співробітники колективів, в яких парне розподілені обов'язки і відповідальність працівників, відсутній або мінімізована конкуренція. А нечітке або нерівномірний розподіл відповідальності за професійні дії, неузгодженість спільних зусиль, відсутність інтеграції дій і конкуренція збільшує ймовірність професійного вигоряння.

Організаційний чинник. Синдром професійного вигоряння безпосередньо пов'язаний з напруженою психоемоційною діяльністю: необхідністю інтенсивного спілкування, що підкріплюється емоціями, інтенсивного сприйняття, переробки та інтерпретації інформації, прийняття рішень. Також професійне вигоряння викликає несприятливу атмосферу в колективі, неправильна організація і планування діяльності, бюрократія, конфлікти в колективі, необхідність роботи з психологічно складним

контингентом. Крім того до основних організаційних факторів, що сприяють вигорянню, відносять: високе робоче навантаження; відсутність або брак соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий ступінь невизначеності в оцінці виконуваної роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; неоднозначні вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій; одноманітна, монотонна і безперспективна діяльність; необхідність зовні виявляти емоції, які не відповідають реаліям; відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза роботою.

Виділяють ряд чинників, що підвищують ймовірність професійного вигорання. [14]

1. Інтенсивне спілкування з іншими людьми. Це найголовніший фактор ризику. Це пов'язано з тим, що кожній людині необхідна і достатня своя доза комунікації, і, коли вона виявляється надмірною, починається вигорання. А якщо спілкування занадто багато протягом тривалого часу, це виснажує особистість. Шкідливість такої специфіки роботи вчителів особливо велика для інтровертів, потреба в спілкуванні яких менше, ніж у інших людей.

2. Невідповідність роботи моральним установкам, цінностям і ідеалам. Така проблема також може стосуватися випадків, коли не було проведено професійної орієнтації та обрана не властива психічним властивостям людини професія.

3. Емоційність, м'якість та емпатія. Оскільки вчителі постійно працюють з різними випадками, потрібно чітко відокремлювати робочі процеси та власну особистість, для попередження швидкого емоційного вигорання.

4. Життя в мегаполісі. Умови великого міста самі по собі генерують стрес у вигляді надмірних звукових випромінєннє, швидкому ритму переміщення і недоліку часу для відновлення організму. В умовах мегаполісу доводиться стикатися з великою кількістю людей, і суттєва частина цих зіткнєнь досить негативно впливає на емоційний стан. А уникнути подібного спілкування не представляється можливим.

5. Страх втратити своє місце, нестабільність робочих умов, невизначеність. Зважаючи на сучасне економічне становище дуже багато спеціалістів хвилюються за своє робоче місце та повноцінне нарахування заробітної платні.

6. Нечіткий розподіл ролей і функцій в колективі. А саме: не розподілена за графіком соціальна робота та організація розважальних засобів. Іноді впливають не підготовлена програма або не чіткі вимоги до програми та матеріалу викладення.

7. Незвична ситуація з високими вимогами. Коли людина потрапляє в такі умови, вона гостріше переживає стрес та більш схильна до вигорання. А зважаючи на те, що діти зазвичай не передбачувані та перевіряють свої можливості найрізноманітнішими засобами, вчителі щоденно мають справу з надзвичайними ситуаціями та швидким прийняттям оптимального рішення.

8. Відсутність належної винагороди за роботу, сприймається працівником як невизнання його праці, що може також призвести до емоційної апатії, зниження емоційної участі в справі колективу, виникненню почуття несправедливого до нього відношення і, відповідно, до вигорання.

Вигорання здатне охопити більшість вчителів загальноосвітньої школи. Вчителі, які піддалися впливу вигорання стають спочатку активними циніками, починають різко та грубо виражатись потім - песимістами. У ситуації «зараження» професійним вигоранням «стираються» індивідуальні відмінності між вчителями. Вони стають неприродне

схожими і однаковими, як би «на одне обличчя». При цьому вчителі починають думати, що тут зібралися погані діти та безініціативні дорослі.

Таким чином, до загальних причин виникнення професійного вигорання співробітників відносяться:

- інтенсивне спілкування з великою кількістю людей, з різно налаштованими мотивами та поглядами;
- робот в мінливих умовах, зіткнення з непередбачуваними обставинами;
- особливості життя в мегаполісах, в умовах нав'язаного спілкування і взаємодії з великою кількістю незнайомих людей в громадських місцях, відсутність часу і коштів на спеціальні дії щодо поліпшення власного здоров'я.

Професійне вигорання вчителів загальноосвітньої школи можна визначити за допомогою методики діагностики рівня професійного вигорання Бойко.

Методика є опитувальником, призначений для діагностики синдрому професійного вигорання. Створена Бойко В.В. в 1996 році. На відміну від західних дослідників, В.В. Бойко пропонує класифікувати синдром емоційного вигорання за стадіями; в свою чергу для кожної стадії характерні ті чи інші симптоми.

Професійне вигорання за Бойко В.В. - відносно стійкий стан, симптомами якого є зниження мотивації до роботи, підвищена конфліктність і зростаюче невдоволення від виконуваної роботи, постійна втома, нудьга, емоційне виснаження, дратівливість і нервозність і т.д. Також реакція на стресові ситуації різна у різних людей, будучи індивідуальною реакцією, симптоми синдрому вигорання строго індивідуальні і не проявляються всі одночасно, з'являються індивідуальні варіації. Розвиток синдрому залежить від комбінації професійних, організаційних і особистісних факторів стресу. Залежно від частки тієї чи іншої складової процесу буде відрізнятися і динаміка розвитку синдрому. Важливою відмінною рисою людей, стійких до професійного вигорання, є їх здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки та цінності, як щодо самих себе, так і інших людей і життя взагалі.

Зважаючи на це В.В. Бойко розглядає професійне вигорання з позицій загального адаптаційного синдрому Г. Сельє та виділяє 3 стадії розвитку вигорання, кожна з яких проявляється у вигляді 4 симптомів.

1. Фаза напруги.

Наявність напруги служить провісником розвитку і сприяє формуванню синдрому професійного вигорання. Тривожне напруження включає наступні симптоми: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога і депресія.

2. Фаза резистентності.

Виділення цієї фази в самотійну, досить умовно. При усвідомленні наявності тривожного напруги, людина прагне уникати дії емоційних чинників за допомогою обмеження емоційного реагування: неадекватного виборчого емоційного реагування, емоційно-моральна дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків.

3. Фаза виснаження.

Характеризується зниженням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні і вегетативні прояви.

За результатами дослідження, під час практики, вчителів загальноосвітньої школи, було опитано 50 вчителів різного профілю. Віковий розподіл вчителів можна відобразити у діаграмі «рис.1»:

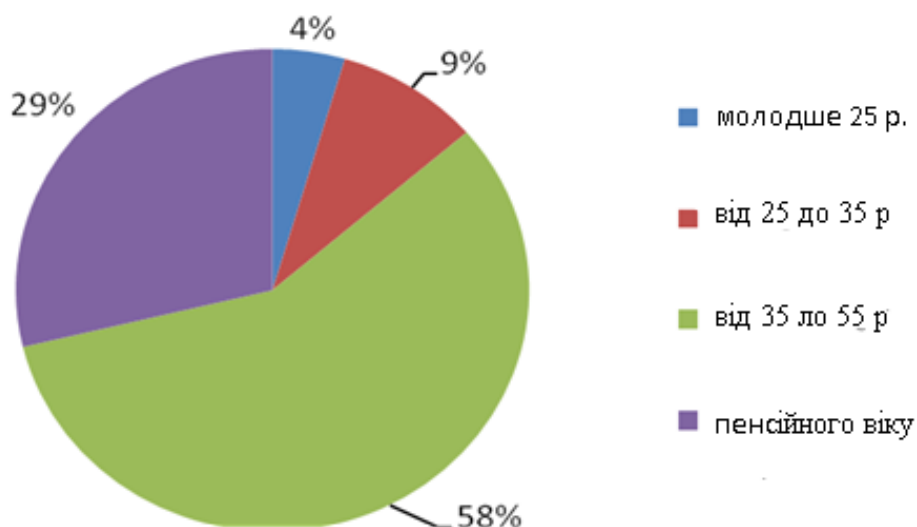


Рис. 1. Віковий розподіл вчителів.

За результатами опитувальника В.В. Бойко:

У фазі синдрому Виснаження:

- Емоційний дефіцит - 14б.
- Емоційна відстороненість - 9б.
- Особистісна відстороненість (деперсоналізація)- 11б.
- Психосоматичні та психовегетативні порушення - 7б.

У фазі синдрому резистенції:

- Неадекватне виборче емоційне реагування - 15б.
- Емоційно-моральна дезорієнтація - 16б.
- Розширення сфери економії емоцій - 11б.
- Редукція професійних обов'язків- 16б.

У фазі синдрому напруги:

- Переживання психотравмуючих обставин - 14б.
- Незадоволеність собою - 9б.
- «Загнаність в клітку» - 9б.
- Тривога і депресія - 15б.

Все це було зображено на рис.2, де чітко виокремлені фази синдрому та їх прояви.

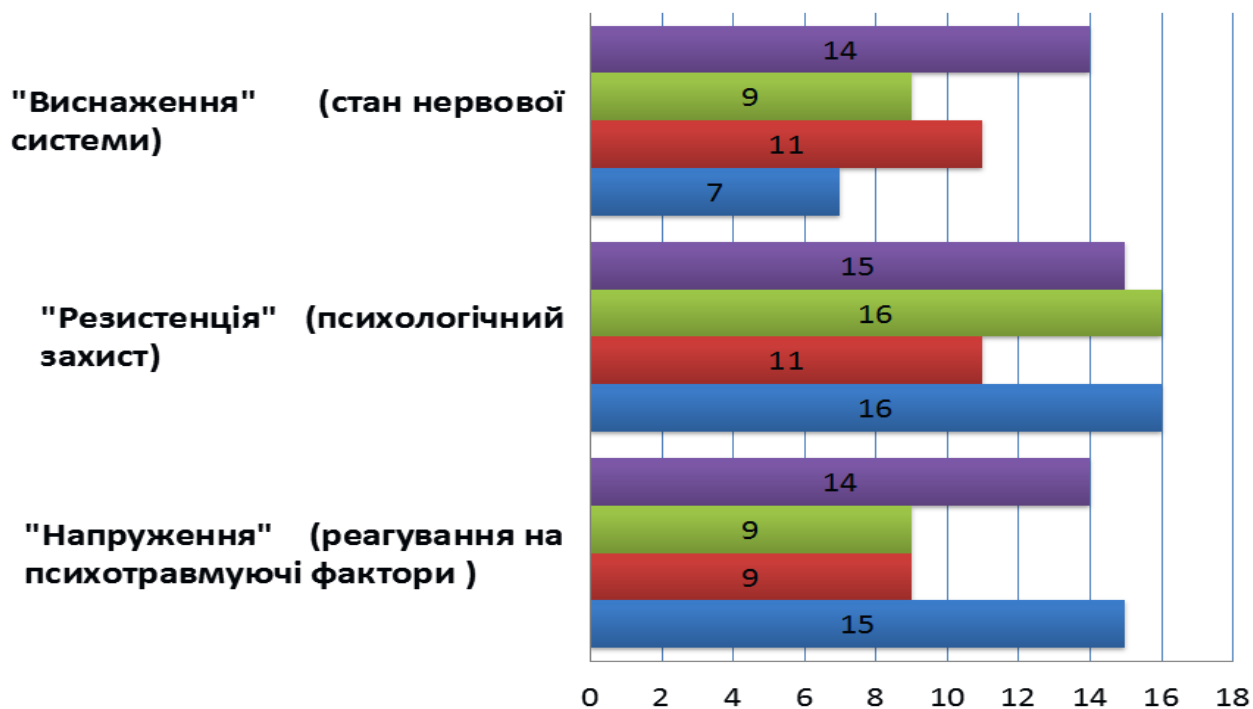


Рис. 2 Середні показники результатів за методикою В.В. Бойко.

Показник виразності кожного симптому методики діагностики рівня професійного вигорання Бойко коливається в межах від 0 до 30 балів:

9 і менше балів – симптом не склався.

10-15 балів – початок формування симптому

16 і більше – сформований симптом.

Симптоми з показниками 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдромі «емоційного згорання». Методика дозволяє побачити провідні симптоми «згорання». Важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Як ми бачимо за результатами більшість показників знаходяться у межах симптому, що формується та вже сформованого та відповідає доволі довгому постійному впливу на особистість. Також бачимо які саме симптоми вигоряють перші та мають найбільший вплив. До таких відносимо: емоційний дефіцит - 14б.; особистісна відстороненість (деперсоналізація) - 11б.; неадекватне виборче емоційне реагування - 15б.; емоційно-моральна дезорієнтація - 16б.; розширення сфери економії емоцій - 11б.; редукція професійних обов'язків- 16б.; переживання психотравмуючих обставин - 14б.; тривога і депресія - 15б. Саме ці критерії будуть в першу чергу впливати на професійне вигорання вчителя. А оскільки більшість вчителів знаходиться у віку від 35 до 55, а саме у цей час переважають кризи, та потрібно буди дуже обережним з зовнішнім впливом.

Для попередження та профілактики професійного вигорання необхідно застосовувати різні методи. Найпоширеніші це:

- Емоційна підтримка. Організація груп взаємо підтримки та взаємодопомоги;
- Підвищення значимості педагогів. Створення умов щодо задоволення потреб у визнанні, самостверженні, самовираженні, самореалізації.

- Система заохочень може включати подяку, цінні подарунки, подання на нагородження тощо. Дуже важливо для людини знати, що її праця буде оцінена.
- Турбота про себе і зниження рівня стресу через прагнення до рівноваги і гармонії, здорового способу життя, задоволення потреби в спілкуванні; вміння відволікатися від переживань, пов'язаних з роботою; прагнення боротися зі своїми негативними переконаннями, почуттям розпачу, прагнення знаходити сенс у всьому – як в значних подіях життя, так і в звичних, повсякденних турботах; підвищення рівня професійної майстерності;
- «Професійна допомога», яка здійснюється за трьома напрямками: - інформування. За результатами опитування близько 72 % людей не знають, що таке професійне вигорання, вони інтуїтивно відчують порушення власного самопочуття і поведінки, але не можуть їх правильно оцінити, а тим більше допомогти собі;

Висновки. Отже, дослідження професійного вигорання серед вчителів загальноосвітньої школи дуже важливо бо пов'язане з тим, що від стану психологічного благополуччя вчителя безпосередньо залежить ефективність його виховного впливу на учня: емоційний стан вчителя відображається на якості всього навчально-виховного процесу. А своєчасне виявлення та попередження професійного вигорання може зберегти багато спеціалістів які приймають участь в становленні особистості наступного покоління. У даній статті було проаналізовано та емпірично розкрито чинники професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи.

Для вчителя загальноосвітньої школи вкрай важливим є усвідомлення сутності феномену професійного вигорання для здійснення профілактики, ранньої самодіагностики та самокорекції даного негативного психологічного явища.

В наш час існують безліч чинників, які впливають на професійне вигорання. Багато з них може не піддаватися нашому контролю, але знаючи такі основні чинники як:

- психологічна особливість особистості;
- інтенсивне спілкування з великою кількістю людей, з різно налаштованими мотивами та поглядами;
- робота в мінливих умовах, зіткнення з непередбачуваними обставинами;
- особливості життя в мегаполісах;

В процесі вивчення особливостей професійного вигорання у вчителів загальноосвітньої школи встановлено, що кількість чинників виникнення професійного вигорання вчителя загальноосвітньої школи, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця, дослідження вчених підтверджують, що нетовариськість, сором'язливість, емоційна нестійкість, імпульсивність, реактивність і агресивність є корелятами швидкого розвитку професійного згорання особистості. Отже, проблема професійного вигорання вчителів загальноосвітньої школи в сучасних умовах є особливо актуальною. Від того, наскільки особистісно та професійно розвинений вчитель, залежить якість навчання і розвитку підростаючого покоління. Можна своєчасно звернути увагу та попередити негативні прояви вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безносів С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносів. СПб.: Речь, 2004.– 272с.

2. Берзін, В. І. Медико- психологічні та психофізіологічні аспекти формування мотивації до навчання / В. І. Берзін // Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України «Проблеми загальноосвітньої психології». Т. V, частина 1. За редакц. Акад. Максименка С. Д. – К. 2008. – с. 24 – 27.
3. Бикеева А. Уроки психології для шкільного учителя: советы усталому педагогу / А. Бикеева. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 348с.
4. Демьянчук Р.В. Как не сгореть у учительского стола: Советы психолога / Под. Ред. Проф. Л.М. Шипициной. – СПб.: филиал изд-ва «Просвещение», 2006. – 93с. (серия «Психологическая наука – школе»).
5. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Зкладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2012 – 400 с.
6. Корольчук, М. С., Осьодло, В. І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2013. – 400 с
7. Крайнюк, В. М. Практикум з психології. Курс лекцій 1,2 ч. – К. : КиМУ, 2002. – 157с
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. Митина Л.М. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция / Л.М. Митина, Е.С.Асмаковец – М.: Московский психолого – социальный институт : Флинта, 2001. – 192с.
10. Миронець, С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2015. – Т.У, ч.2 – С. 151.
11. Пазюченко Т.М. Професійна орієнтація на педагогічну працю: консультативний тренінг : Методичний посібник / Т.М. Пазюченко. – Київ, 2000. – 116 с.
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
13. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. носіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
14. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76-97.

Комаринська Іванна, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Подолання професійної кризи ідентичності на початковому етапі адаптації

У статті проаналізовано результати емпіричного дослідження кризи професійної ідентичності працівниками організації в період адаптації. Обґрунтовано та розкрито

зв'язок професійної ідентичності і адаптації молодих спеціалістів. Виявлено ступінь і характер прояву кризи ідентичності на початковому етапі адаптації. Досліджено причини виникнення та розгортання кризових явищ в молодих фахівців. Розроблено програму подолання кризи ідентичності та методичні рекомендації для керівників. Проаналізовано ступінь прояву кризи професійної ідентичності в післяадаптаційний період.

Ключові слова: криза, професійна криза, кризова ситуація, криза професійної ідентичності, адаптація, мораторій, ідентифікація, професіогенез.

В статье проанализированы результаты эмпирического исследования кризиса профессиональной идентичности работниками организации в период адаптации. Обоснована и раскрыта связь профессиональной идентичности и адаптации молодых специалистов. Выявлены степень и характер проявления кризиса идентичности на начальном этапе адаптации. Исследованы причины возникновения и развертывания кризисных явлений в молодых специалистов. Разработана программа преодоления кризиса идентичности и методические рекомендации для руководителей. Проанализирована степень проявления кризиса профессиональной идентичности в послеадаптационный период.

Ключевые слова: кризис, профессиональный кризис, кризисная ситуация, кризис профессиональной идентичности, адаптация, мораторий, идентификация, професіогенез.

The article analyzes the results of empirical research of crisis of professional identity of employees of the organization in the period of adaptation. It justifies and explains the connection of professional identities and adaptation of young specialists. Revealed the extent and nature of the manifestations of the crisis of identity at the initial stage of adaptation. Investigated the causes and deployment of crisis in young professionals. Developed a program to overcome the crisis of identity and guidelines for managers. Analyzed the degree of manifestation of the crisis of professional identity in pseudoplatani period.

Key words: crisis, professional crisis, crisis, crisis of professional identity, adaptation, moratorium, identification, profesores..

Проблема ідентичності останнім часом є предметом дослідження в психології професіональної діяльності. Вивчаються проблеми професійної ідентичності, її структури і розвитку. Професійна ідентичність забезпечує високий рівень сприймання себе як професіонала, адаптацію до нових умов діяльності. Сформована професійна ідентичність виступає в якості внутрішнього джерела професійного розвитку і особистісного зростання суб'єкта.

Актуальність дослідження. Культурно-історичні умови розвитку особистості у сучасному суспільстві вимагають перегляду основних підходів до проблеми професійного розвитку. Зростаючі темпи ускладнення та зміни засобів і технологій виробництва призводять до необхідності постійного розвитку працівника. Практика професійної підготовки показує, що уявлення сучасної молоді про специфіку майбутньої професії, засвоєні у процесі професійної підготовки та навчання, далекі від виробничої реальності. Умови професійної адаптації призводять до змін образу «Я» працівника, які в подальшому

визначають стратегію взаємодії з професійним середовищем та напрямок особистісного розвитку. Особистісна ідентичність суб'єкта праці як інтеграція набутого досвіду, світогляду, ціннісно-сміслових утворень, здібностей та інваріантних особистісних позицій, вступаючи у взаємодію з професійним середовищем, проходить перевірку на життєздатність, у процесі якої відбувається перехід від юнацьких мрій та уявлень про професію до самостійної трудової діяльності.

Проблема професійної ідентичності особистості є вкрай актуальною в силу необхідності вирішення актуальних проблем ефективної професіоналізації та адаптації людини до умов професійної діяльності. Сьогодні показує, що у науковій думці не існує єдиного підходу до розуміння місця професійної ідентичності у структурі особистісної ідентичності, хоча у деяких психологічних концепціях не заперечується необхідність вживання терміну «професійна ідентичність», яку найчастіше розглядають крізь призму конкретизації поняття особистісної ідентичності.

Актуальність проблеми дослідження та її недостатня розробленість стали підставою для вибору теми статті.

Мета статті полягає у з'ясуванні індивідуально-психологічних особливостей становлення особистісної ідентичності та проявів кризових ситуацій у процесі професійної адаптації фахівців на початковому етапі професіогенезу.

Завданням дослідження ми ставили здійснення емпіричного аналізу результатів дослідження психологічного забезпечення подолання професійної кризи ідентичності до праці на початковому етапі адаптації.

Аналіз досліджень та публікацій з даної проблеми. Аналіз проблеми професійної ідентифікації розглядається в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених дає можливість вивчати її в руслі різних фундаментальних теоретико-емпіричних підходів, зокрема психоаналізу (А. Адлер, З. Фрейд, К. Хорні, К. Юнг та ін.), теорії символічного інтеракціонізму (Е. Гофман, Ч. Кулі, Дж. Мід, Ю. Хабермас), теорії ідентифікації (С. Арчер, Е. Еріксон, Г. Теджфел, Дж. Тернер, Б. Шефер, М. Яромовіц та ін.). Дослідження професійної ідентичності здійснено у працях вітчизняних дослідників: М. Абдулаєвої, Н. Антонової, Ж. Вірної, Н. Волянук, О. Єрмолаєвої, В. Зливкова, Н. Іванової, О. Кір'янової, Г. Ложкіна, В. Павленко, Ю. Поваренкова, Т. Румянцевої, Т. Стефаненко, Л. Шнейдер, І. Яковенко та ін.

У психологічному словнику ідентичність визначається як почуття самототожності, особистісної цілісності, повної цінності, приналежності світу та іншим людям; почуття придбання, адекватності та стабільності володіння особистістю власним Я, незалежно від змін останнього та ситуації; здатність особистості до повноцінного розв'язання завдань, які виникають перед нею на кожному етапі розвитку.

Ідентичність, на нашу думку, нероздільно пов'язана з процесом адаптації. З погляду на зазначене, можна сказати, що процес професійної адаптації триває постійно, оскільки тісно пов'язаний із особистісним розвитком суб'єкта праці. У площині наукових досліджень Б.Г. Ананьєва, О.М. Леонтьєва, Г.С. Костюка, К.К. Платонова ігрова та навчальна діяльність вважалися підготовчими відносно професійної, яка займає більшу частину життя людини. У руслі вивчення соціально-вікового розвитку суб'єкта праці у окремих дослідженнях висвітлено особливості професійної адаптації школярів, адаптації студентів ВНЗ. Перехід від навчальної до трудової діяльності зумовлює розвиток ряду особистісних новоутворень, які позначають якісну складову професійної адаптації.

Фундаментальні дослідження у психології професійного розвитку розкривають загальні закономірності трудової адаптації, описують соціально-психологічну (соціально-рольові, гендерні, вікові особливості), індивідуально-психологічну (рівень домагань, самооцінку, розвиток пізнавальних процесів) та соціально-економічну специфіку цього процесу.

Аналіз психологічної літератури дозволили сформулювати проблему дослідження, яка полягає в необхідності визначення шляхів подолання кризи професійної ідентичності в період адаптації молодих фахівців.

Виклад основного матеріалу. Науковці розглядали проблему ідентичності особистості з різних точок зору, в залежності від механізмів та чинників її формування, особливостей поділу на групи і т.д. Такі вчені, як О.П. Белінська, А.С. Борисюк, Е. Еріксон, А.М. Лукіяничук, А.В. Сергеева, М. Шульга, М. Яромовіц та інші розглядали питання ідентичності як компоненту самосвідомості особистості та виокремлювали види ідентичності.

О.П. Белінська вважає, що «ідентичність є результатом активного процесу, який супроводжується появою у людини відчуття власної неперервності, тотожності і визначеності внаслідок належності до певного надіндивідуального цілого» [1].

У працях А.С. Борисюка ідентичність визначається як «зв'язок особистості із спільністю, ототожнення людиною себе з певною суспільною групою, укорінена в духовному світі особистості система цінностей, ідеалів, норм, вимог відповідної спільності» [3].

Аналізуючи особливості формування професійного самоусвідомлення студентів, О.В. Завалевська зазначала, що професійна ідентичність це сукупність знань, умінь та навичок з професійно спрямованих дисциплін, а також навички комунікативної компетентності в межах професійного кола. Якщо професійна ідентичність ефективна, то це є передумовою розвитку конкурентно-спроможного фахівця. Також розглядається професійна ідентичність як система уявлень фахівця про себе, про свої дії і норми у співставленні з тими вимогами, які висуває професія [8].

В.В. Павлюх вказує на те, що «професійна ідентичність виражає уявлення людини про своє місце в професійній групі, спільноті, що супроводжується певними ціннісними і мотиваційними аспектами (прийняттям або не прийняттям) своєї професійної приналежності» [9].

Отже, професійна ідентичність співвідноситься з людиною, як представником соціально – професійної групи.

В.Л. Зливков вказував на існування чотирьох основних станів професійної ідентичності особистості: невизначена, дифузійна, мораторійна та досягнута ідентичність.

Невизначена (несформована) ідентичність – прийняття людиною певної ідентичності на основі тиску оточення без усвідомлення особливостей формування власної позиції.

Дифузійна (нав'язана) – несформоване уявлення людини про свою приналежність до певної групи, відсутність чіткого образу, власної позиції.

Мораторійна ідентичність – процес прийняття рішення щодо власної приналежності до певної групи, але без затвердження даного рішення.

Досягнута ідентичність – усвідомлення власної приналежності до певної групи, інтеграція в дану групу і початок реалізації власних можливостей [6].

Важливим у процесі вибору професії є найближче оточення та референтні групи особистості, а також сформовані під їх впливом соціальні установки, стереотипи, мотиви, інтереси, потреби.

Л.Б.Шнейдер зазначила, що професійна ідентичність є результатом процесів професійного самовизначення, що проявляється в усвідомленні себе представником певної професії й професійної спільноти. [11].

Психологічним критерієм успішності професійної діяльності є ототожнення себе з майбутньою професією, професійна ідентичність, професійне самовизначення, незалежність суджень, здатність до самопрезентації, адекватна самооцінка Я, що свідчить про готовність молодого фахівця до професійної діяльності.

Важливим є уточнення об'єкта професійної ідентифікації, в якості якого може бути професійне середовище, персонал організації, колектив або обмежене коло колег. Це в свою чергу залежить як від соціальних установок молодого спеціаліста, так і від норм, характеру відносин які складаються у професійному середовищі та колективі. Основна проблема яка може виникнути на цьому етапі буде в зіткненні цінностей колективу та людиною, яка прийшла працювати в цьому колективі. Саме це може вплинути на процес адаптації працівника, а також на професійну ідентифікацію в майбутньому.

На початку професійної діяльності відбувається засвоєння нових знань, умінь, навичок, цінностей, норм, традицій. Індивід може відмовитись або скорегувати старий образ професійної ролі, тобто втратити набутий раніше соціальний досвід.

Якщо в процесі професійної діяльності молодий спеціаліст буде виконувати дії доцільність яких йому буде не зрозуміла, при цьому у нього буде обмежений доступ до інформаційної бази (джерелом якої виступає спілкування з колегами по роботі, колишніми викладачами та однокурсниками), спостерігатиметься низький рівень довіри між колегами, відсутність норм взаємодопомоги тощо, то подолання професійної кризи цього етапу буде утруднене або навіть неможливе.

Труднощі, які виникають на даному етапі компенсуватимуться сімейними та дружніми зв'язками, а професійна діяльність буде відігравати допоміжну роль, перетвориться на засіб досягнення інших цілей.

Формуванням ідентичного професіонала відбувається, якщо долається професійна криза. Але якщо професійна ідентичність не сформувалась, це не означає, що людина не буде працювати за фахом. Вона може виконувати свою роботу на протязі довгого часу і навіть проявляти високі показники в роботі, це триватиме поки людина буде мати змогу задовольняти свої потреби, що не пов'язані з професійною діяльністю.

Огляд ідентифікаційних процесів дає підстави виділити чинники, що впливають на професійну ідентичність. Л. Б. Шнейдер зазначає, що професійна ідентичність детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом, репрезентується шляхом мовленнєвої активності через самоопис «образу Я», в якому наявні когнітивні, афективні, поведінкові складові. Засобом вираження професійної ідентичності є «образ Я»[10].

З точки зору Ю. О. Кумиріної детермінантами становлення професійної ідентичності виступають внутрішні та зовнішні чинники:

1) До внутрішніх чинників відносяться: такі якості суб'єкта, як особистісні, професійно-психологічні, психофізіологічні, індивідуально- типологічні якості суб'єкта;

2) До зовнішніх чинників відносяться: економічні, соціальні, виробничо-технічні та організаційні чинники [5].

На думку Т. С. Березіної, процес професійної ідентифікації знаходиться під впливом трьох основних чинників:

1) суб'єктивні, чи особистісні, внутрішні чинники, пов'язані з ціннісно-смісловою сферою, самосвідомістю, самоактуалізацією, рефлексивністю, компетентністю, вміннями, задоволенням, творчістю;

2) об'єктивні, чи зовнішні, чинники, пов'язані з вимогами професійної діяльності, яка здійснюється в особистісно-орієнтованій парадигмі, яка виступає регулюючою основою професійно-особистісного самовизначення;

3) об'єктивно-суб'єктивні чинники, які пов'язані з організацією освітньої та професійної сфер [2].

Н.О. Правдивець в результаті проведеного дослідження виокремлює п'ять основних чинників професійної ідентифікації:

1) Цінності, що пов'язані з особистісним розвитком творчою діяльністю, вольові цінності, цінності по відношенню до своєї роботи;

2) Соціальні потреби, соціальна успішність та захищеність, потреба у самовираженні, сімейні ролі, соціальні ролі, професійні ролі;

3) Вхідження в професійну групу на емоційному та інструментальному рівні, соціальні потреби, потреба у пізнанні, орієнтація на результат праці, й ін.;

4) Гендерні аспекти професійної ідентичності (фемінність, орієнтація на працю, маскуліність, орієнтація на альтруїзм, орієнтація на процес у праці, орієнтація на результат у праці, самооцінка, нейтральні гендерні характеристики, орієнтація на свободу);

5) Ціннісні аспекти соціальної ідентичності – успішне особистісне життя (родина, любов й ін.) [6].

Узагальнюючи результати психологічних досліджень особливостей професіоналізму, Н.І. Пов'якель відмітила суттєві позитивні зміни, що відбуваються в процесі набуття професіоналізму:

- зміна спрямованості особистості;
- збільшення досвіду та підвищення кваліфікації;
- розвиток психічних пізнавальних процесів;
- розвиток особистісно-ділових якостей;
- підвищення професійно-психологічної готовності фахівця [7].

Професійна ідентичність є обов'язковою і невід'ємною складовою професіоналізму та водночас умовою його формування. В межах концепції професійного розвитку Л. Б.Шнейдер виокремлює три основні аспекти розгляду професійної ідентичності:

1) як провідна тенденція становлення суб'єкта професійного шляху;

2) як емоційний стан, в якому перебуває особистість на різних етапах професійного шляху;

3) як підструктура суб'єкта професійного шляху, що реалізується у формі функціональної системи, спрямованої на досягнення певного рівня професійного розвитку [11].

Оскільки існують авторські підходи до класифікації форм ідентичності, науковці виділяють основні з них (соціальна, гендерна, колективна, особистісна, національна,

культурна, групова тощо), що впливають на професійну діяльність фахівця загалом і становлення його професійної ідентичності зокрема. Наприклад, особиста ідентичність чи самоідентичність (Self-identity) – це єдність і спадкоємність життєдіяльності, цілей, мотивів і смисложиттєвих установок особистості, яка усвідомлює себе суб'єктом діяльності. Це не якась особлива риса чи сукупність рис, якими володіє індивід, а його самість, відрефлексована в термінах власної біографії. Вона виявляється не стільки в поведінці суб'єкта і реакціях на нього інших людей, скільки в його здатності підтримувати і продовжувати якийсь наратив, історію власного «Я», що зберігає свою цілісність, незважаючи на зміну окремих її компонентів. А соціальна ідентичність – як переживання і усвідомлення своєї приналежності до тих чи інших соціальних груп і спільнот. Ідентифікація з певними соціальними спільнотами перетворює людину з біологічної особини в соціального індивіда й особистість, дозволяє йому оцінювати свої соціальні зв'язки і приналежності в термінах «Ми» і «Вони».

На професійну ідентифікацію впливають дві групи соціально-психологічних чинників: власне соціально-психологічних і особистісно-професійних чинників становлення ідентичності, так стверджує В.Ф.Ульянов.

Особистісні соціально-психологічні чинники ситуації: невідповідність до даної проблемної ситуації; чинник «випадкової зустрічі», що визначила подальший професійний шлях; до соціально-психологічних чинників мікросередовища відносяться: соціально-психологічні аспекти економічних умов професійної діяльності; чинники, що визначають соціально-психологічні особливості трудового колективу, головним соціально-психологічним чинником мікросередовища є суб'єктивна оцінка попиту професії. Узагальнюючи думки вчених можна вказати на те, що на формування професійної ідентичності впливають суб'єктивні та об'єктивні чинники.

Теоретичний аналіз літератури з даної проблематики дав поштовх для проведення емпіричного дослідження кризи професійної ідентичності в період адаптації.

Для дослідження кризи професійної ідентичності в період адаптації була використана батарея методик, що дала змогу в повній мірі дослідити всі компоненти психіки молодого фахівця в період адаптації. Ми ставили на меті ґрунтовно дослідити проблему ідентичності та розкрити всі психологічні складові особистості, які в тій чи іншій мірі впливають на стан молодого фахівця в період адаптації. Методичний інструментарій був підібраний для дослідження типологічного, мотиваційного, емоційного, когнітивного компонентів та актуальних станів досліджуваних.

Типологічний компонент особистості ми досліджували за допомогою методики «Акцент» (опитувальник Шмішека-Мюллера). Методика визначення типу акцентуації рис характеру та темпераменту К. Леонгарда і Х. Смішека призначена для діагностики типу акцентуації особистості. В основу опитувальника, розробленого Х. Смішеком, закладена концепція акцентуованої особистості К. Леонгарда. Згідно з цією концепцією індивідуальні якості особистості можуть бути розділені на дві групи: головну і додаткову. Стрижень особистості складають головні риси і вони визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а в несприятливих соціальних умовах - до розладу структури особистості.

Опитувальник складається з згрупованих в 10 шкал: демонстративність, педантичність, застрявання, збудливість, гіпертимність, дистимність, циклотимність, екзальтованість, тривожність, емотивність.

Результати даної методики дали нам змогу дослідити зміни в психологічній структурі особистості в період адаптації та постадаптаційний період залежно від типу акцентуації.

Мотиваційний компонент ми досліджували за допомогою методик Т.Елерса: «Діагностика мотивації прагнення до успіху» та «Діагностика мотивації уникнення невдач».

Методика Т. Елерса «Діагностика мотивації прагнення до успіху» призначена для діагностики, виділеної Хекхаузенем, мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

При діагностиці особистості на виявлення мотивації до успіху Елерс виходив з положення: особистість, у якій переважає мотивація до успіху, вважає за краще мати середній або низький рівень ризику. Їй властиво уникати високого ризику. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до успіху.

Результат тесту «Мотивація до успіху» слід аналізувати разом з результатами тесту «Мотивація до уникнення невдач».

Методика Т.Елерса «Діагностика мотивації уникнення невдач» визначає наскільки сильно людина орієнтована на захист, тобто до стратегії уникнення невдач.

Особистість, у якій переважає мотив уникнення невдач, вважає за краще малий, або, навпаки, надмірно великий ризик, де невдача не загрожує престижу. У неї, як правило, високий рівень захисту і страху перед нещасними випадками. І вона частіше потрапляє в подібні неприємності. Домінування у людини мотиву уникнення невдач призводить до заниження самооцінки і рівня домагань. Повторювані невдачі можуть привести таку людину в стан звичної пригніченості, до стійкого зниження віри в себе і до хронічної боязні невдач. У таких людей, як правило, низький рівень розвитку мотивації досягнення. Люди з низьким рівнем мотивації до успіху проявляють невпевненість в собі, обтяжене виконуваною роботою. Виконання важких завдань викликає у них дискомфорт.

Здійснивши теоретичний аналіз літератури, та провівши емпіричне дослідження, ми виявили, що особа, яка перебуває в стані кризи професійної ідентичності, має високі показники по обох методиках, тобто виникає внутрішній конфлікт. Дані працівники не мають чіткої орієнтації та дуже залежні від думки оточуючих колег та керівництва.

Когнітивний компонент досліджувався за методикою «Диференційно-діагностичний опитувальник Є.А.Клімова». Дана методика дає змогу визначити, до якого типу професій більш підходить спеціальність за своїми морально-психологічними якостями, здібностями і бажаннями: «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-художній образ», «людина-знакова система». Дана методика дала нам змогу дослідити зв'язок бажаного типу професії з морально-психологічним станом на займаній посаді.

Для дослідження емотивного компоненту ми використали опитувальник Ч.Д. Спілбергера-Ю.Л. Ханіна, який призначений для оцінки реактивної та особистісної тривожності.

Особистісна тривожність – це відносно стійка індивідуальна якість особистості, яка характеризує ступінь її занепокоєння, турботи, емоційної напруги внаслідок дії стресових факторів. Реактивна тривожність - це стан спеціаліста, який характеризує ступінь його занепокоєння, турботи, емоційної напруги та розвивається за конкретною стресовою ситуацією. Якщо особистісна тривожність є стійкою індивідуальною характеристикою, то стан реактивної тривожності може бути достатньо динамічним і за часом, і за ступенем вираженості.

При обробці результатів ми помітили, що рівень реактивної тривожності значно знизився в післяадаптаційний період, в порівнянні з періодом входження в професію.

Актуальні стани досліджуваних ми визначали за допомогою методики «Самооцінка психічного стану: самопочуття, загальна активність, настрої (САН)». Дана методика призначена для якісної оцінки суб'єктивного стану особистості на момент обстеження.

На підставі отриманих результатів ми розрахували показники самопочуття, активності, настрою, а також інтегральної оцінки суб'єктивного стану. В період кризи професійної ідентичності більше 50% досліджуваних знаходились на низьких рівнях по інтегральній оцінці. Після проведення корекційної програми з молодими працівниками, їх інтегральна оцінка суб'єктивного стану значно покращилась.

Емпіричне дослідження проводилось на працівниках організації ТОВ «Україна-2001». Вибірка була сформована на базі генеральної сукупності, і становить 100 працівників, що пропрацювали в даній компанії не більше шести місяців.

Було сформульовано гіпотезу: більшість молодих фахівців в період адаптації переживають професійну кризу ідентичності, які зв'язана з освоєнням нової професії, пристосуванням до компанії, колективу, налагоджуванням контактів з колегами, ідентифікацією себе з діючими фахівцями.

За допомогою вибраних нами методик, ми дослідили актуальний стан молодих працівників в період адаптації.

Обробивши результати первинного дослідження ми дійшли висновку, що є необхідність в розробці корекційної тренінгової програми для молодих працівників в період адаптації, яка дала б змогу швидше адаптуватись до нових умов діяльності, покращити психологічний стан кожного окремого працівника та визначити, чи дійсно їм підходить дана професійна спрямованість.

Повторне дослідження здійснювалось на контрольній групі з 30 осіб, які пройшли адаптаційний період. Результати показали, що психоемоційний стан досліджуваних значно покращився та деякі з них навіть пішли на підвищення.

Ми виявили, що на професійну ідентичність в період адаптації впливають дві групи соціально-психологічних чинників: власне соціально-психологічні і особистісно-професійні чинники становлення ідентичності.

Соціально-психологічні чинники проявляються в невідповідності до проблем, що можуть виникнути на новій місці роботи; в несвідомому і необдуманому виборі професії.

Особистісно професійні чинники містять економічні аспекти умов праці (зарплата, соц.пакет, відпустка, графік), вплив мікросередовища в колективі та відношення керівництва до працівника.

Важлива умова подолання кризи професійної ідентичності в період адаптації – це глибинна рефлексія процесу професійної ідентифікації в компанії та створення певних умов психологічного супроводу молодих фахівців на початковому етапі їх адаптації.

Висновки. Отже, професійна ідентичність молодих фахівців є динамічним, багаторівневим психологічним явищем, яке пов'язане з професійним самовизначенням, професійним розвитком. Професійна ідентичність є результатом професійного самовизначення особистості та виражає уявлення людини про своє місце в професійній групі, спільноті, що супроводжується певними ціннісними і мотиваційними аспектами. Позитивним результатом професійного самовизначення особистості є рівень розвитку професіоналізму. Професійна ідентичність є важливим фактором в кар'єрі, і заснована на інтересі до роботи, компетентності і забезпечує успішну самореалізацію особистості в професії і це дозволяє реалізувати особистісний потенціал в професійній діяльності.

Результати теоретичного дослідження дали змогу розробити базу для емпіричного дослідження кризи професійної ідентичності в період адаптації. Ми дослідити типологічний, мотиваційний, емоційний та когнітивний компонент досліджуваних, а також проаналізували їх актуальні стани на початковому етапі адаптації та в післяадаптаційний період.

Таким чином, в ході проведеного нами емпіричного дослідження, ми з'ясували індивідуально-психологічні особливості становлення особистісної ідентичності та проявів кризових ситуацій у процесі професійної адаптації фахівців на початковому етапі професіогенезу. Це дало змогу нам описати розподілення різних типів професійної ідентичності в даній вибірці, визначити рівень прояву кризи професійної ідентичності, виявити ступінь усвідомлення себе молодими фахівцями як професіоналів.

За результатами нашого дослідження встановлено, що більше 50% молодих фахівців переживають кризу професійної ідентичності, яка зв'язана з періодом адаптації, тобто з входженням в посаду, ідентифікацією себе з іншими працівниками. Менше 15% досліджуваних вже пережили кризу професійної ідентичності, що зумовлено попереднім досвідом і свідомим вибором професії.

За таких умов можна констатувати, що розвиток ідентичності досліджуваного взаємопов'язаний з рівнем його адаптації до діяльності в професіогенезу.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в активізації процесів підбору персоналу на даному підприємстві та в розробці психологічно-корекційної програми адаптації, яка б, перш за все включала тренінгові заняття по підвищенню рівня професійної ідентичності молодих фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – С. 23-85.
2. Березина Т. С. Становление профессиональной идентичности педагога / Т. С. Березина // Педагогическое образование и наука. - 2008. - № 7. - С.24–27
3. Борисюк А.С. До проблеми професійної ідентичності майбутнього фахівця // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 9. – С.63–68
4. Гарбузова Г. В. Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности студентов / Г. В. Гарбузова // Управление общественными и экономическими системами. – 2007. – № 1. – С. 3-14.

5. Кумырина Ю. А. Социально-психологический компонент профессиональной идентичности студентов-юристов. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/sotsialno-psikhologicheskiiikomponent-professionalnoi-identichnosti-studentov-yuristov>.

6. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-центр, 2006. - 580 с.

7. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-центр, 2006. - 580 с.

8. Лук'янчук А.М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 2. – С.1–7

9. Миронець С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України. //Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України /За ред. Максименка С.Д. – К.: "ГНОЗІС", 2003, Т. V, ч.2. – С.151-156.

10. Правдивець Н. О. Психологічні фактори становлення професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців[Електронний ресурс] / Н. О. Правдивець // Теорія та методика управління освітою. – 2011. - №7. - Режим доступу до журн.: <http://umo.edu.ua/katalog/545-elektronnenaukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuqvypusk-7-2011>.

11. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С.Никифорова. СПб.: Речь, 2010. – 816 с.

12. Черчик О.М. Професійна ідентифікація менеджера туристичного бізнесу в процесі вивільської підготовки // Економічна наука. – 2006. – № 5 – 7. – С.21–26

13. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : учебное пособие / Л.Б. Шнейдер. – М. : Издательство Московского психолого-социального института ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 206с.

Крива Наталія, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Психологічне забезпечення адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність

У статті проаналізовано результати емпіричного дослідження адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність. Висвітлена динаміка показників вольової сфери студентів контрольної і фонової груп. Надано практичні рекомендації щодо ефективності впливу психокорекційної програми психологічного супроводу.

Ключові слова: адаптаційне входження у навчальну діяльність, динаміка показників вольової сфери.

В статье проанализированы результаты эмпирического исследования адаптационного вхождения студентов в учебную деятельность. Освещена динамика показателей волевой сферы студентов контрольной и фоновой групп. Даны практические

рекомендації по ефективності впливу психокоррекційної програми психологічного супроводження.

Ключевые слова: адаптаційне входження в навчальну діяльність, динаміка показателів волевої сфери.

The article analyzes the results of empirical research of the adaptation of entering students in learning activities. The dynamic performance of students volitional control and background groups. Practical advice efetyvnosti influence psycho psychological support program.

Keywords: adaptive entry in training activities, dynamics of volitional.

Актуальність дослідження У сучасному суспільстві проблема адаптації виступає однією з ключових проблем психологічної науки. Високі темпи життя, постійні інформаційні перевантаження і дефіцит часу все більше впливають на психіку особистості і стають причинами різних відхилень в нормальній діяльності окремих чи багатьох функціональних систем організму. Різноманітна і тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних чинників зумовлює велику нервово-психічну напругу, яка здатна викликати різноманітні негативні прояви в поведінці і призводити до нервово-психічних розладів.

На сьогодні спостерігається тенденція до значного зростання кількості нервових розладів та розладів психіки і поведінки. Довготривале обмеження доступу до специфічної інформації або надлишок інформації викликають порушення вищої нервової діяльності, функцій сну, що є результатом розвитку інформаційних стресів і неврозів. Тобто адаптація людини до стрімких змін навколишнього середовища набуває все більшого значення для сучасної науки.

Крім того, вивчення даної теми є важливою умовою для оптимізації психічної діяльності, її управління з метою максимального пристосування особистості до мінливих умов середовища.

Аналіз літературних джерел свідчить, що у 50% студентів спостерігаються розлади сну (Г.Г. Аракелов), третина студентів має знижений рівень настрою, високий рівень тривожності, нервово-психічної напруги, знижений рівень пізнавальних і емоційно-вольових процесів (С.І. Болтівець, В.М. Корольчук, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, О.Р. Малхазов), чверть студентів мають хронічні соматичні захворювання (В.І. Берзін, С.І. Болтівець, В.І. Носков, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна).

Лише за останні роки проблема адаптації учнівської молоді до нового колективу стала предметом спеціальних досліджень.

Тому, значущість цієї проблеми для сучасної молоді та розвитку наукового забезпечення ефективності освітньої діяльності, недостатня наукова розробленість зумовили вибір теми нашого наукового дослідження: «Психологічне забезпечення адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність».

Мета статті полягає у з'ясуванні психологічних особливостей умов та проявів адаптації входження студентів у навчальну діяльність та на їх основі розробити і здійснити практичні рекомендації щодо психологічного забезпечення адаптації входження студентів у навчальну діяльність торговельно економічного університету .

Завдання дослідження в нашій статті є: Здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічного забезпечення адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність.

Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження процесу адаптаційного входження студентів торгово економічного університету у навчальну діяльність.

Визначити особливості проявів адаптаційного входження в динаміці професійно-освітньої діяльності.

З'ясувати ефективність впливу психокорекційної програми психологічного супроводу адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність.

Постановка проблеми дослідження. Вступаючи до вищого освітнього закладу, студенти стикаються з рядом проблем, що пов'язані з недостатньою психологічною готовністю до навчання у вищому освітньому закладі, з руйнуванням роками вироблених установок, навичок, звичок, ціннісних орієнтацій вихованців середньої школи і виробничих колективів, втрати роками закріплених взаємин з колективом та формуванням нових навичок, а також з невмінням здійснювати психологічну саморегуляцію власної діяльності та поведінки. Зі вступом до вищого навчального закладу юнаки і дівчата потрапляють у нові, незвичні для них умови, що неминує спричиняє ламання динамічного стереотипу і пов'язаних з ним емоційних переживань.

Нерідко соціально-психологічна дезадаптація породжує втрату сформованих позитивних установок і відносин студента-першокурсника. Важким наслідком дезадаптації є стан напруженості і фрустрації, зниження активності студентів у навчанні, втрата інтересу до громадської роботи, погіршення поведінки, невдачі на першій сесії, а в ряді випадків - втрата віри у свої можливості, розчарування у життєвих планах. Усе це призводить до психічного перевантаження, яке власне і знижує адаптативні можливості і, як наслідок, сприяє порушенню психічного здоров'я особистості.

Перший рік навчання є дуже важливим тому, що в цей час у студента відбувається багато емоційно-особистісних і когнітивних змін – нерідко кількість цих змін перевищує ту, яка припадає на весь період навчання у вищому освітньому закладі. Вони обумовлені ситуацією нових і незвичних вимог для студента.

У дослідження проблеми адаптації вагомий внесок зробили ряд зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких В. П. Казміренко, В. І. Медведєва, Г. М. Шевандрін та інші.

Тому важливо розглянути і дослідити проблему психологічної адаптації до умов навчання у вищому закладі освіти. Дослідження цієї проблеми допоможе напрацювати психологічні методи підвищення успішності у навчанні.

Таким чином, проблема адаптації першокурсників вимагає як спеціального теоретичного вивчення цього процесу, так і експериментальної перевірки системи адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність, здатної прискорити входження студентів-першокурсників до колективу, звести до мінімуму наслідки дезадаптації.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема адаптації особистості її прояви під час входження в нову соціальну сферу сьогодні стає однією з найважливіших не тільки в теоретичному аспекті, але й в практиці організаційної психології. Немає жодного сумніву в тому, що такі питання, як психологічне забезпечення адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність не можна розв'язати без знання чинників та механізмів адаптаційних процесів та психологічного супроводу входження майбутніх працівників економічного профілю у професійно-освітню діяльність (Ю.А. Александровський, Г.О.

Балл, В.І. Медведєв; А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Мостова І.В. В.В. Клименко, Л.М. Карамушка, А.Б. Коваленко, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, О.М. Кокун, А.А. Налчяджан, Ю.М. Швалб)(1,3,10,11,12,15). Процес адаптації, на думку більшості вчених, зумовлюється трьома групами чинників: об'єктивно-організаційних (професійне спрямування вищого навчального закладу, особливості організації навчально-виховного процесу, перелік компетенцій, яких набувають студенти за професійним спрямуванням, система вимог, комплекс цінностей і норм студентського колективу і колективу викладачів); соціально-психологічних, які зумовлюють входження особистості в нове соціальне середовище (мотиваційний компонент, рівень розвитку самосвідомості і навичок, самоорганізації, саморегуляції); психологічних (індивідуально-психологічні особливості, темперамент, характер, рівень розвитку професійно важливих якостей, загальний розвиток інтелекту (здібностей), які необхідні для майбутньої спеціальності). Аналіз літератури свідчить про те, що адаптаційне входження студентів у професійно-освітній простір - це складний, динамічний процес, який на особистість може впливати як позитивно так і негативно (Б.Г. Ананьєв, Ю.М. Бобров, О.М. Кокун, В.М. Корольчук, С.М. Миронець, А.І. Сапов, Е.Е. Симанюк, О.В. Тімченко)(11,12,14).

І вітчизняні і закордонні вчені вказують на значну стресогенність вузівського навчання, що проявляється у негативних дизадаптивних, соматичних симптомах пов'язаних з проблеми харчування, вживанням алкоголю (В.І. Берзін, О.М. Кокун, О.П. Карпенко, J. Lee та A.V. Graham)(14,11,) з інформаційним стресом і з низьким рівнем функціональних адаптивних можливостей (С.І. Болтівець, О.М. Кокун, М.С. Корольчук, О.Р. Малхазов)(6,11,12).

Виклад основного матеріалу. Проблема адаптації людини сьогодні стає однією з найважливіших не тільки в теоретичній, але й прикладній психології. Немає жодного сумніву в тому, що такі питання як психологічний супровід діяльності в умовах, що змінюються, формування нових екологічних відносин у такому середовищі, де в звичайну сформовану картину входять фактори, пов'язані з соціально-економічною сферою, розвиток і мобілізація захисту організму від негативних факторів не тільки зовнішнього, але й внутрішнього походження, компенсація порушень зв'язків і регуляцій і, нарешті, прогнозування характеристик трудової діяльності й життєдіяльності людини, не можна розв'язати без знання психологічної природи та механізмів адаптаційних процесів.

Необхідно зазначити, що під час визначення сутності процесу адаптації вчені зустрічаються із значними труднощами і загальноприйнятого визначення адаптації не існує. Кожне з наявних визначень, імовірно, правильне, але тільки для якоїсь конкретної ситуації.

Наприклад, В. П. Казначєєв(9) дає чотири визначення процесу адаптації у залежності від різних вихідних критеріїв: термодинамічних, кібернетичних, біологічних, фізіологічних. Автор підкреслює два аспекти розгляду адаптації - статичний і динамічний. Статичний аспект відбиває властивість (стан) біосистеми, її стійкість до умов середовища - рівень її адаптованості. Динамічний - відбиває процес пристосування біосистеми до умов середовища, що змінюються.

Адаптацію в широкому сенсі трактують як: процес пристосування індивідуальних і особистісних якостей до життя і діяльності людини в умовах існування, що змінилися (А. В. Сіомичев, 1985); процес активної взаємодії особистості і середовища (Т. І. Рогинська, 1987); процес взаємодії особистості з оточуючим середовищем, який призводить, в

залежності від ступеня активності особистості, до перетворення середовища відповідно до потреб, цінностей і ідеалів особистості або до переваги залежності особистості від середовища (А. Л. Мацкевич, 1987)(14); зміни, що супроводжують на рівні психічної регуляції процес активного пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності (В. Г. Бушурова, 1985)(7); процес, що є цілісною реакцією особистості на складні зміни життя і діяльності (А. Л. Робалде, 1986)(17).

Потрібно зазначити, що в останні десятиріччя системний підхід набув пріоритетного значення також і при розгляді явища адаптації. Багато дослідників намагаються дати визначення адаптації і розкрити її сутність саме з системних позицій. Підкреслюється необхідність вивчення адаптації як «відкритої» системи, для якої характерним є стан рухливої рівноваги, що зберігає постійність структур лише в процесі безперервного обміну і руху всіх компонентів системи.

Результати досліджень. З метою перевірки гіпотези, що висуває припущення стосовно зв'язків показників адаптаційного входження студентів-першокурсників зі змінними, які діагностують їх прояви у студентів у динаміці навчального процесу проведено кореляційний аналіз. У цілому, доцільність кореляційного аналізу пов'язана з необхідністю встановлення зв'язків математичним способом між різноманітними кількісними показниками, які визначено в процесі дослідження адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність.

Визначення взаємозалежних показників працездатності і адаптації з індивідуально-типологічними особливостями емоційної спрямованості, саморегуляції, рівня соціальної фрустрації дає змогу оцінити рівень взаємозумовленості цих показників. Рівень їх щільності дає змогу виокремити певні закономірності, що вказують на найбільш значимі зв'язки адаптації, працездатності з індивідуально-типологічними особливостями, емоційною спрямованістю, детермінантами фрустрованості.

Отже, для визначення щільності зв'язків між показниками адаптаційного входження з іншими показниками методик (індивідуально-типологічними, емоційної спрямованості і вольової саморегуляції, соціальної фрустрації), які ми виокремили в дослідженнях у двохсот студентів нами проведений кореляційний аналіз. При цьому дослідженні показники коефіцієнта кореляції дали змогу кількісно оцінити рівень зв'язків – низький $K < 0,3$ ум.од., помірний $K = 0,3 - 0,5$ ум.од., $K = 0,5 - 0,7$ – помітний, $K > 0,7$ - високий рівень кореляційних зв'язків [7, 8].

Аналіз отриманих даних наведений у кореляційній матриці (табл. Б.9) побічних показників працездатності і показника адаптації в процесі навчальної діяльності першокурсників.

Таким чином, аналіз кореляційних зв'язків прямих показників працездатності і адаптації з даними методики кількісних і якісних показників працездатності свідчить про наявність найвищого рівня прямих кореляційних зв'язків працездатності з середньою продуктивністю і швидкістю переробки інформації і показника адаптації з коефіцієнтом точності і витривалості, що свідчить про виявлену пряму закономірність – чим більш виражені описані змінні, середня продуктивність, тривалість переробки інформації і кореляція показників адаптації з коефіцієнтом точності і витривалості, тим вищий рівень адаптаційного входження студентів (адаптаційних можливостей у обстежуваних) і навпаки.

Так, високий рівень прямих кореляційних зв'язків спостерігається за показниками адаптації і працездатності ($K=0,807$). На помітному рівні кореляційні зв'язки відмічено із показником працездатності і адаптації за шкалами самооцінки самопочуття, активності, зацікавленості і задоволеності. Отже, найбільш інформативним щодо виявлення рівня працездатності та адаптації за методикою самооцінки виявили дані за низькою самооцінкою працездатності і адаптації, про що свідчить високий рівень прямих кореляційних зв'язків ($K=0,815$ і $K=0,810$ ум.од.).

Таким чином, підводячи підсумки стосовно кореляційних зв'язків працездатності, адаптації з їх шістнадцятьма побічними показниками встановлено такі закономірності, що виявляються в прямій залежності працездатності від середньої продуктивності і швидкості переробки інформації в зоровому аналізаторі, шкал самооцінки, які визначають суб'єктивну оцінку працездатності, функціональної лабільності центральної нервової системи, функціональних фізичних показників. Водночас, процес адаптації більшою мірою зумовлений параметрами витривалості нервових клітин до тривалої дії подразника.

Отже, аналіз кореляційних зв'язків за кожною з методик блоку побічних показників працездатності, дав змогу виявити їх рівень інформативності стосовно працездатності. Інформативними виявились показники середньої продуктивності, швидкості переробки інформації, суб'єктивної самооцінки працездатності, функціональної лабільності в центральній нервовій системі і функціональних фізичних показників особистості. Окрім цього, показник адаптації має високий рівень кореляційних прямих зв'язків з коефіцієнтом витривалості і точності, про що свідчить високий рівень кореляції дев'яти показників з шістнадцяти і п'яти показників на рівні помірних, що вказує на адекватність та інформативність методик дослідження адаптаційного входження студентів-економістів у навчальну діяльність.

Кореляційна матриця показників методики «Адаптивність», що спрямовані на визначення рівня кореляційних зв'язків представлена в табл. Б.10.

Так, за методикою «Адаптивність» з'ясовано, що найбільш високий рівень спостерігається за інтегральним показником – особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації студентів. Відповідно, за показником комунікативного потенціалу $K=0,921$ ум.од. за даними шкали поведінкової регуляції $K=0,881$ ум.од. і моральної нормативності $K=0,775$ ум.од. Отже, за методикою «Адаптивність» за кількістю і високим рівнем прямих кореляційних зв'язків найбільшу інформативність виявляє інтегральний показник особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації.

З аналізу отриманих даних за методикою соціально-психологічної адаптації Роджерса і Даймонда з'ясовано, що на високому рівні прямі кореляційні зв'язки між показниками п'яти шкал цієї методики виявлено з шкалами адаптації та емоційного контролю ($K=0,501$ ум.од.– $0,831$ ум.од.). По три високі рівня кореляційних зв'язків мають показники шкал прийняття себе і прийняття інших та шкали інтернальності.

Отже, найбільш вираженими виявились кореляційні зв'язки шкали адаптивності і емоційного контролю, що свідчить про їхню інформативність при визначенні адаптаційного входження студентів-економістів у навчальну діяльність обстежуваних.

Окрім з'ясування кореляційних зв'язків показників методик, які спрямовано на визначення рівня соціально-психологічної адаптації, нас цікавлять взаємозв'язки визначених нами найбільш інформативного показника адаптації – інтегрального показника особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації та визначеного

нами прямого показника працездатності, надалі відповідно адаптації і працездатності. З аналізу кореляційних зв'язків прямого показника адаптаційного потенціалу особистості з п'ятнадцяти показників за дев'ятьма спостерігаємо високий їхній рівень ($K=0,881-0,719$ ум.од.) трьома помітними ($K=0,673-0,511$) та два помірних зв'язки ($K=0,311$ ум.од.– $0,314$ ум.од.). Отже, високий рівень кореляційних зв'язків інтегрального показника особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації спостерігається з показником шкал комунікативного потенціалу, поведінкової регуляції, шкали адаптивності, емоційного комфорту, лабільності центральної нервової системи, фізичних функціональних можливостей, коефіцієнту витривалості і точності та показниками інтернальності.

За показником працездатності десять шкал мають високий рівень з шкалами методики, які спрямовано на визначення рівня адаптації обстежуваних. Так, показник працездатності має високі прямі кореляційні зв'язки з такими показниками шкал адаптації (з $0,905$ до $0,519$ ум.од.), а саме: особистісного потенціалу соціально-психологічної адаптації, межами лабільності центральної нервової системи (за шкалами критичної частоти світлових миготінь), поведінкової регуляції, комунікативного потенціалу, коефіцієнтом витривалості і точності, проби функціональних фізичних можливостей, шкали адаптивності, емоційного комфорту та інтернальності.

Рівень кореляційних зв'язків методик адаптації дає змогу проаналізувати основні структурні компоненти адаптаційного входження студентів-економістів у навчальну діяльність – поведінкову регуляцію, комунікативний потенціал, рівень емоційного комфорту та функціональних можливостей центральної нервової системи і фізичних параметрів.

Результати дослідження кореляційних зв'язків інтегрального показника адаптації і працездатності за низкою шкал індивідуально-типологічних особливостей працездатності наведено в табл. Б.11. Аналіз представлених даних в таблиці показує, що працездатність має високий критерій кореляційних зв'язків з показником ригідності і стенічності при помірній вираженості з показниками екстраверсії та інтроверсії та помірних їх зворотніх зв'язках з сензитивністю, тривожністю і лабільністю.

Отже, з аналізу представлених даних виходить така закономірність – високий рівень кореляційних зв'язків ригідності, стенічності, помірної інтроверсії та екстраверсії зумовлюють високий рівень працездатності і водночас зворотна закономірність помірно виражені кореляційний зв'язок з сензитивністю, лабільністю і тривожністю, які негативно впливають на рівень працездатності.

Інтегральний показник особистісного адаптивного потенціалу обстежуваних має позитивні кореляційні зв'язки високого рівня з даними екстраверсії, стенічності ($K=0,700$ ум.од.). Водночас, показник адаптації має високий рівень зворотного зв'язку з ригідністю ($K= -0,761$ ум.од.) та помірний зв'язок – з інтроверсією і лабільністю – $0,524$ ум.од., а також помірно виражені зворотні зв'язки з тривожністю і сензитивністю.

Отже, з аналізу кореляційних зв'язків інтегрального показника особистісного потенціалу адаптації з індивідуально-типологічними даними обстежуваних виявились такі особливості: по-перше – високий рівень прямих кореляційних зв'язків екстраверсії і стенічності зумовлюють високий рівень адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність. І, навпаки, високий зворотній зв'язок з ригідністю та помірні з інтроверсією і

лабільністю та помірний зворотній – з тривожністю і сензитивністю негативно впливають на адаптацію, як показник адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність.

Таким чином, аналіз кореляційних зв'язків показників працездатності та адаптації з даними шкал індивідуально-типологічного опитувальника показав, що високий рівень щільності зв'язків показника працездатності зумовлено шкалами ригідності і стеничності поряд з помірно вираженою екстраверсією та інтроверсією вказує на високий рівень зумовленості оптимальної працездатності цими шкалами. Водночас, помірно виражені зворотні зв'язки мають, сензитивність, тривожність, лабільність, які негативно впливають на рівень працездатності.

Інтегральний показник адаптаційного потенціалу особистості має високий рівень прямих кореляційних зв'язків з екстраверсією і стеничністю, що поряд з високими зворотними зв'язками ригідності, помірними зворотними зв'язками з інтроверсією і лабільністю, помірними зворотними зв'язками з тривожністю, сензитивністю зумовлює індивідуальний потенціал адаптаційного входження обстежуваних у навчальну діяльність.

У таблиці Б.12 представлено кореляційну матрицю показників адаптації і працездатності з даними емоційної спрямованості та вольової саморегуляції.

Так, показник працездатності має високий рівень кореляційних зв'язків з показником таких шкал як практична спрямованість ($K=0,851$ ум.од.), гностична спрямованість ($K=0,761$ ум.од.), комунікативна ($K=0,720$ ум.од.) та помірний за показниками самоствердження та альтруїзму (відмічається $K=0,525$ ум.од. і $0,515$ ум.од.) при помірних зворотних зв'язках з гедоністичністю ($K=-0,325$ ум.од.) і романтичністю ($K=0,315$ ум.од.). Отже, високий рівень прямих кореляційних зв'язків з практичною спрямованістю, гностичною і комунікативною, поряд з помірно вираженим показником самовіддачі і альтруїзму свідчать про суттєву зумовленість рівня працездатності цими емоційними спрямованостями.

Аналіз кореляційних зв'язків інтегрального показника адаптаційного потенціалу особистості з даними шкал емоційної спрямованості вказує на високий рівень зв'язків з такими шкалами як практична спрямованість ($K=0,839$ ум.од.), гностична спрямованість ($K=0,755$ ум.од.) і комунікативна спрямованість ($K=0,715$ ум.од.), які при помірному рівні домагань зумовлюють адаптаційний потенціал особистості.

Аналіз кореляційних зв'язків показників методики «Вольової саморегуляції» з працездатністю і адаптацією показує, що всі три показники емоційно-вольової регуляції мають вагомні коефіцієнти кореляції з показником працездатності і адаптації на рівні $0,819 - 0,935$ ум.од. з показником адаптації і $0,901 - 0,937$ ум.од. з показником працездатності.

Отже, емоційний і вольовий компонент обстежуваних за умов високого і помітного рівнів кореляційних зв'язків зумовлюють високий рівень працездатності і адаптаційних можливостей студентів, що дає право розглядати показники шкал даних методик як інформативні, які можна рекомендувати для побічної діагностики працездатності і адаптаційного потенціалу особистості і, у цілому, визначити рівень адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність.

Результати рівня соціальної фрустрованості обстежуваних представлено в табл. Б.13.

Аналіз кореляційних зв'язків працездатності з двадцятьма показниками методики рівня соціальної фрустрованості показує, що шість з них зафіксовано на рівні високих кореляційних зв'язків ($K=0,701$ ум.од.– $0,815$ ум.од.), п'ять визначено на рівні помітних кореляційних зв'язків ($K=0,531$ ум.од.– $0,635$ ум.од.) і трьох помірних кореляційних

зв'язків ($K=0,315$ ум.од.– $0,418$ ум.од.). Аналіз кореляційних зв'язків методики «Діагностики соціальної фрустрованості» обстежуваних з показниками працездатності показує чотирнадцять шкал, що зумовлюють високий рівень працездатності завдяки високому рівню задоволеністю роботою, стосунками з викладачами, адміністрацією, рівнем освіти, стосунками з батьками і колегами, а також помірним рівнем задоволеністю матеріальним положенням, умовами навчання, стосунками з другом (подругою), друзями, способом життя. Це дає нам підстави розглядати чотирнадцять інформативних показників цієї методики, як детермінанти фрустрованості обстежуваних, які зумовили їхній рівень працездатності.

Аналіз кореляційних зв'язків показника адаптивного потенціалу особистості з даними методики «Діагностики рівня соціальної фрустрованості» нами виявлено такі особливості: з двадцяти показників – сім мають високий рівень прямих кореляційних зв'язків з інтегральними даними адаптаційного потенціалу обстежуваних ($K=0,702$ – $0,814$ ум.од.) чотири помітних ($K=0,514$ – $0,536$ ум.од.) і чотири помірних зв'язки ($K=0,315$ ум.од.– $0,429$ ум.од.). Отже, чотирнадцять суттєвих прямих кореляційних зв'язків зумовлюють рівень адаптаційного потенціалу обстежуваних, а саме високий рівень кореляції спостерігається за шкалами стосунків з викладачами, адміністрацією, змістом навчання, задоволеністю освітою, взаєминами з колегами, з батьками, умовами навчання, помірний рівень фрустрованості зумовлюють такі детермінанти як матеріальне положення, стосунки з другом (подругою), друзями і задоволеністю своїм способом життя.

Отже, показники рівня соціальної фрустрованості мають високі прямі кореляційні зв'язки з показником інтегрального потенціалу соціально-психологічної адаптації особистості, що дає підстави нам розглядати чотирнадцять отриманих показників методики як інформативні, для визначення детермінант фрустрованості особистості, які побічно вказують на адаптаційні можливості обстежуваних і зумовлюють адаптаційне входження студентів у навчальну діяльність.

Таким чином, з аналізу кореляційних зв'язків працездатності з усіма шістнадцятьма показниками п'яти методик блоку діагностики побічних показників працездатності виявлено, що дев'ять з них мають високий рівень кореляційних зв'язків з такими показниками, як швидкість переробки інформації ($K=0,880$ ум.од.), середня продуктивність ($K=0,908$ ум.од.), коефіцієнт витривалості ($K=0,794$ ум.од.), коефіцієнт точності ($K=0,776$ ум.од.), надійності ($K=0,801$ ум.од.) за методикою визначення кількісних і якісних показників працездатності В.М. Сисоєва; працездатність ($K=0,815$ ум.од.), адаптивність ($K=0,810$ ум.од.); . Водночас, за чотирма методиками з'ясували рівень кореляційних зв'язків працездатності з показниками індивідуально-типологічних особливостей, емоційної спрямованості, вольової саморегуляції і рівня соціальної фрустрованості. Всього з сорока одного показників чотирьох методик п'ятнадцять виявили високий рівень кореляційних зв'язків з працездатністю і вісім помітних кореляційних зв'язків і десять помірних зв'язків, що свідчить про високий рівень зумовленості рівня працездатності від зазначених індивідуально-типологічних особливостей, проявів емоційно-вольової сфери та значимих мотиваційних параметрів. Водночас, чотирнадцять показників методики «Діагностики рівня соціально-психологічної фрустрованості» дали змогу визначити детермінанти, які визначають високий рівень фрустрованості і негативно впливають на працездатність.

Аналіз кореляційних зв'язків працездатності з двадцятьма показниками методики діагностики рівня соціальної фрустрованості показує, що шість з них зафіксовано на рівні високих кореляційних зв'язків ($K=0,701$ ум.од.– $0,815$ ум.од.) п'ять визначено на рівні помітних кореляційних зв'язків ($K=0,531$ ум.од.– $0,635$ ум.од.) і трьох помірних кореляційних зв'язків ($K=0,315$ ум.од.– $0,418$ ум.од.). Аналіз кореляційних зв'язків методики «Діагностики соціальної фрустрованості» обстежуваних з показниками працездатності показує, що чотирнадцять шкал зумовлюють високий рівень працездатності завдяки високому рівню задоволеності роботою, стосунками з викладачами, адміністрацією, рівнем освіти, стосунками з батьками і колегами, а також помірним рівнем задоволеності матеріальним положенням, умовами навчання, стосунками з другом (подругою), друзями, способом життя. Це дає нам підстави розглядати чотирнадцять інформативних показників цієї методики як детермінанти фрустрованості обстежуваних, які зумовили їхній рівень працездатності.

Водночас, за чотирма методиками з'ясовано рівень кореляційних зв'язків інтегрального показника адаптаційного потенціалу особистості з показниками індивідуально-типологічних ознак, емоційною спрямованістю, вольової саморегуляцією і рівнем соціальної фрустрованості.

Всього з сорока одного показників чотирьох методик виявлено тринадцять – високого рівня кореляційних зв'язків, вісім помітного рівня і десять помірної кореляційних зв'язків з адаптацією.

Всього 75,6% істотних зв'язків інтегрального показника адаптаційного потенціалу особистості свідчить про інформативність застосованих методик і дає право рекомендувати їх для побічного визначення рівня адаптаційних можливостей обстежуваних та підтвердження гіпотези автора щодо блоку методик психодіагностики адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність за побічними показниками, які характеризують перебіг процесу адаптації і рівень працездатності особистості, так як між ними встановлений високий рівень кореляційних зв'язків і вони виявились інформативними для визначення рівня адаптаційного входження студентів протягом першого року навчання.

Висновки. Рівень працездатності зумовлюється початковим рівнем самооцінки, активності, настрою і ці показники мають певні особливості протягом навчальної діяльності. У представників контрольної групи студентів самооцінка, активність починається з «вище за середній рівень», в подальшому, ці показники виходять на високий рівень, що зумовлює і відображає рівень працездатності.

Низький рівень самопочуття, активності, настрою у студентів фонові групи зумовлює несприятливу динаміку їх працездатності (вдвічі триваліший період впрацювання, наявність періоду нестійкої працездатності), що виявляється показанням для надання психологічної допомоги цій категорії студентів.

За показником функціональних можливостей ЦНС і фізичних функціональних можливостей студентів контрольної і фонові груп в процесі навчання можна вивести таку закономірність. Низький рівень коливань і достатній високий показник у студентів контрольної групи КЧСМ і проби Генча зумовили високий рівень працездатності з відповідною позитивною її динамікою (один місяць впрацювання і три місяці оптимальної працездатності).

Водночас, низькі показники функціональних можливостей ЦНС і фізичних функціональних можливостей зумовлюють низький рівень працездатності студентів фонові групи тривалий період впрацювання, короткий період оптимальної працездатності, і ця категорія студентів потребує додаткової фізичної підготовки та психологічної допомоги для оптимізації адаптаційного входження під час навчальної діяльності у ВНЗ.

Підводячи підсумки дослідження індивідуально-типологічних особливостей, мотиваційної та емоційно-вольової сфери студентів протягом першого і другого семестрів навчальної діяльності треба зазначити, що за даними методики ІТО у контрольній групі студентів спостерігається збалансованість різноманітних властивостей, і зумовлює гармонійний розвиток особистості представників контрольної групи. Водночас, контрольна група студентів потребує психологічної корекції комунікативної сфери, яку виявлено на нижчому за середній рівень.

У фоновій групі студентів за методикою ІТО загальною закономірністю є те, що за більшістю показників шкал спостерігається надмірний рівень акцентуації. Високий та надмірний рівень акцентуацій за рівнем проявів стеничності, сензитивності, спонтанності, тривожності, ригідності, а також низький рівень емоційної спрямованості і емоційно-вольової регуляції є прямим показанням для надання психологічної допомоги студентам фонові групи з метою поліпшення емоційно-вольової, комунікативної та поведінкової сфер особистості і в цілому активізації адаптаційного потенціалу особистості з метою оптимізації входження студентів у навчальну діяльність.

Діагностика рівня показників фрустрованості дала змогу з'ясувати у контрольній групі студентів загальну закономірність: в перші місяці навчання – період преадаптації, показники мають помірний, або знижений, невизначений рівень і, в подальшому, набувають позитивної динаміки та змінюється до дуже низького, або зниженого рівня фрустрації що розцінюється як адекватний період адаптації.

Високий рівень фрустрованості, низький рівень емоційно-вольової регуляції студентів фонові групи свідчать про дизадаптивні прояви у цієї категорії студентів і необхідність надання психологічної допомоги з метою оптимізації адаптаційного входження в процесі навчальної діяльності.

Водночас, за чотирма методиками з'ясовано рівень кореляційних зв'язків інтегрального показника адаптаційного потенціалу особистості з показниками індивідуально-типологічних ознак, емоційною спрямованістю, вольової саморегуляцією і рівнем соціальної фрустрованості.

Всього з сорока одного показників чотирьох методик виявлено тринадцять – високого рівня кореляційних зв'язків, вісім помітного рівня і десять помірного рівня кореляційних зв'язків з адаптацією. Всього 75,6% істотних зв'язків інтегрального показника адаптаційного потенціалу особистості свідчить про інформативність застосованих методик і дає право рекомендувати їх для побічного визначення рівня адаптаційних можливостей обстежуваних та підтвердження гіпотези автора щодо блоку методик психодіагностики адаптаційного входження студентів у навчальну діяльність за побічними показниками, які характеризують перебіг процесу адаптації і рівень працездатності особистості так, як між ними встановлений високий рівень кореляційних зв'язків і вони виявились інформативними для визначення рівня адаптаційного входження студентів протягом першого року навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александровский, Ю. А. Состояние психической дезадаптации и ее компенсация (пограничные нервно-психические расстройства) / Александровский Ю. А. – М. : Наука, 1976. – 272 с.
2. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Ананьев Б. Г. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2010. – 288 с.
3. Балл, Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 92 – 100.
4. Березин, Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Березин Ф. Б. – Л. : Наука, 1988. – 270 с.
5. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособ. для вузов]. – [2-е изд.] / Бодров В. А. – М. : ПЕРСЭ, 2006. – 511 с.
6. Болтівець, С. І. Педагогічна психогігієна: теорія та методика / С. І. Болтівець. – К. : Бюлетень ВАК України, 2000. – 303 с.
7. Бушурова, В. Г. Психологическая адаптация курсантов к условиям вуза / В. Г. Бушурова // Вестник ЛГУ. – 1985. – Серия 6. – Вып. 4. – С. 119–120.
8. Карамушка, Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – С. 72 – 75.
9. Казначеев, В. П. Современные аспекты адаптации / Казначеев В. П. – Новосибирск: Наука, Сиб. отделение, 1980. – 192 с.
10. Казміренко, В. П. Програма дослідження психолого-соціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії / В. П. Казміренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №6. – С. 76 – 78.
11. Кокун, О. М. Аналіз поняття адаптаційних можливостей людини / О. М. Кокун // Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименка. – К. : Гнозис, 2002. – Т. IV. – Ч. 5. – С. 137 – 140.
12. Корольчук, М. С. Адаптація та її значення в системі психофізіологічного забезпечення діяльності // Вісник: зб. наук. статей Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки. Психологічні науки. – К. : Правові джерела, 2002. – Вип. 2. – С. 19 – 211.
13. Малхазов, О. Р. Психологія праці: [навч. посіб.] / Малхазов О. Р. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
14. Мацкевич, А. Л. Специфические характеристики субъекта общения в процессе профессиональной адаптации будущего молодого специалиста: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Мацкевич Алексей Леонидович; Ленинградский государственный университет им. А. А. Жданова. – Л., 1987. – 17 с.
15. Миронець, С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації. Монографія. / Миронець С. М., Тімченко О. В. – К. : ТОВ «Видавництво «Консультант», 2008. – 232 с.
16. Мостова, І. В. Обґрунтування та вплив психокорекційної програми оптимізації адаптаційного входження студентів-економістів у навчальну діяльність протягом чотирьох років навчання / І. В. Мостова // Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць. – К. : НУОУ, 2012. – Вип. 3 (228). – С. 237 – 242.

17. Робалде, А. Л. О личностной адаптации в профессиональной деятельности / А. Л. Робалде // Вестник ЛГУ. – 1986. – Вып. 3. – С. 115 – 117.

18. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / Роджерс К. Р.; пер. с англ. / общ. ред. и предисл. Е. И. Исениной – М. : Издательская группа “Прогресс”, 1998. – 480 с.

Струк Марина, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Берзін В.І., доктор мед.наук, професор, член-кореспондент НАПН України

Вплив особистісного тренінгу на рівень адаптації студентів до навчальної діяльності

У статті проаналізовано результати емпіричного дослідження основних завдань особистісного тренінгу в системі підготовки студентів до навчальної діяльності, як засіб адаптації.

Ключові слова: адаптація, особистісний тренінг, соціально-психологічні чинники, дезадаптація, тренінг.

В статье проанализированы результаты эмпирического исследования основных задач личностного тренинга в системе подготовки студентов к учебной деятельности, как средство адаптации.

Ключевые слова: адаптация, личностный тренинг, социально-психологические факторы, дезадаптация, тренинг.

The article analyzes the results of empirical research of the main tasks of personal training in training students for educational activities as a means of adaptation.

Keywords: adaptation, personal training, socially-psychological factors, disadaptation, training.

Актуальність дослідження. В даний час проблема особистісного тренінгу, як засібу 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). [6,7,8]

На думку М.С. Корольчука В.М. Корольчук та Ржевський Г.М 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. Перехід до нової соціальної ролі, ролі студента, зміна звичайного шкільного середовища на незнайоме вузівське потребує часу для адаптації, навіть якщо в стінах вузу студент зустрічає дружелюбність і участь зі сторони викладацького складу. Для того щоб зробити цей період більш інтенсивним, безболісним і працездатним для студента, слід використовувати тренінг, який сприятиме психологічній адаптації студентів-першокурсників до навчання у ВНЗ.

Термін “тренінг” запозичений з англійської мови (train, training) й перекладається як навчання, тренування, дресування, підготовка, виховання. Американський психолог

Лакін виділив шість процесів, що на його думку є загальними для тренінгових груп. А саме те, що тренінги:

1. полегшують виявлення емоцій та почуттів;
2. створюють почуття приналежності до колективу;
3. спонукають до саморозкриття;
4. знайомлять з новими зразками поведінки;
5. дозволяють проаналізувати особистісні риси окремих членів групи;
6. сприяють розподілу відповідальності між керівником та іншими учасниками.

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 молоді людини один з найважливіших періодів її життєдіяльності, особистісного зростання та становлення в майбутньому 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 молоді 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. [11,12]

Метою даної статті - розкриття психологічних особливостей особистісного тренінгу як засобу адаптації студентів до навчальної діяльності.

Завдання дослідження в нашій статті є: визначити психологічні особливості покращення рівня адаптації студентів-першокурсників за допомогою особистісного тренінгу.

Постановка проблеми дослідження. 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.[4]

Тренінгові форми навчання відзначаються багатьма дослідниками як особливо привабливі з погляду формування різноманітних складових професійної компетентності фахівця. Ми розуміємо професійну компетентність як активну спроможність спеціаліста реалізувати всі компоненти діяльності, яка зумовлюється його знаннями, навичками, а також здібностями і психічними властивостями. 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.

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.

Аналіз актуальних досліджень. 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, В. Берзінь, М. Андрос, О. Бойко, Е. Вайнер, Б. Положий, А. Чуприков, тощо, що пов'язано з її соціально-економічною значущістю. Також у дослідження проблеми адаптації вагомий внесок зробили ряд зарубіжних та вітчизняних вчених, серед яких: Лагуїна Т.М (дослідження адаптації та дезадаптації студентів під час навчальної діяльності) В. П. Казміренко, В. І. Медведева, Г. М. Шевандрін та інші. Адаптація студентів як компонент навчання у вузі розглядається в ряді вітчизняних і зарубіжних вчених. Так теоретичні питання адаптації розроблені Андреевою Г., Петровським В., Мудриком А.. Загальні проблеми соціальної адаптації особистості як специфічної форми соціальної активності представлені в працях Ананьєва Б., Балла Г., Гана Ю., Виготського Л. та ін. Відношення проблем соціальної адаптації та соціальних установок присвячені роботи Асмолової А., Ядова В., Роджерса К., Фестінгера Л. та ін. Достатньо широко представлені в сучасних психологічних дослідженнях особливості соціальної адаптації студентської молоді в плані часу і динаміки, змісту і критеріїв, видів та результатів, адаптації (Дворяшина М. Д., Колесова А. М., Андреева Д. А., Соловійова А.І.). Специфічною є адаптація до умов студентської групи до навчання у вузі. Одні студенти швидко засвоюють нові соціальні норми і ефективно взаємодіють з однокурсниками, інші займають пасивну позицію і можуть не ідентифікувати себе з групою. Різні аспекти проблеми адаптації були предметом вивчення як вітчизняних, так і зарубіжних вчених (Александр Ф., Бенедикт Р., Даллард Дж., Мід М., Френч Т. та ін.), проте й досі відсутній єдиний погляд на саму сутність даного поняття. Досить неоднозначно визначаються критерії виміру рівнів адаптивності, умов та психологічні механізми прискорення даного процесу на різних вікових етапах та у різних сферах життєдіяльності людини, недостатньо з'ясовані зовнішні та внутрішні чинники адаптації, а також питання про те, як впливають індивідуально-психологічні та особистісні характеристики суб'єкта на особливості його адаптації до нових умов навчання тощо. Залишається багато нез'ясованого у питанні адаптації студентів-першокурсників вузу до нових умов навчання, хоча йому присвячена ціла низка досліджень (І.Варава, М. Левченко, О.Мороз, Г. Панченко, В. Семиченко та інші.).

Тому важливо розглянути і дослідити проблему психологічної адаптації до умов навчання у вищому навчальному закладі освіти. Дослідження цієї проблеми допоможе напрацювати психологічні методи підвищення успішності у навчанні.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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:

- інша (порівняно зі школою) побудова навчального процесу;

- новий колектив однолітків-студентів групи (часто різнорідних за попереднім місцем проживання, соціальним статусом батьків, особистісною спрямованістю тощо);
- новий колектив викладачів-наставників;
- нові вимоги, що пред'являються до особистості студента (більше прояву самостійності, відповідальності, активності та ініціативи тощо).

Отже, першокурсники мають труднощі в засвоєнні знань тому, що у них не сформувалися такі риси особистості як: готовність до навчання, здатність навчатися самостійно, контролювати і оцінювати себе, володіти своїми індивідуальними особливостями пізнавальної діяльності, вміння правильно розподілити свій робочий час для самостійної підготовки. Викладач вищого навчального закладу повинен допомогти студенту-першокурснику у подоланні цих труднощів.

Розрізняють три форми адаптації студентів-першокурсників до умов вищого освітнього закладу:

Формальна адаптація	стосується пізнавально-інформаційного пристосування студентів до нового оточення, до структури вищої школи, до вимог і своїх обов'язків.
Соціальна адаптація	процес внутрішньої інтеграції груп студентів-першокурсників і інтеграція цих груп зі студентським оточенням в цілому.
Дидактична адаптація	стосується підготовки студентів до нових форм і методів навчальної роботи у вищій школі.

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.

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, усвідомлюваним 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:

- спеціальною направленістю на оволодіння тих, хто навчається;
- навчальним і виховним матеріалом;
- науковими і моральними поняттями;
- 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; розвиваюча мета. 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.

Результати досліджень. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей покращення рівня адаптації студентів за допомогою особистісного тренінгу.

Дослідницька частина роботи проводилася на базі Київського національного торговельно-економічного університету. У дослідженні брали участь студенти 1 курсу у кількості 40 чоловік. Дослідження проводилося в два етапи: перший етап-проведення методик, таких як: особистісний опитувальник «Адаптивність» А.Г. Маклаєва та С.В. Чермяніна, методика Томаса Холмса і Річарда Раге та методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком); другий етап дослідження полягав в проведенні і дослідженні результатів особистісного тренінгу, який би підвищував рівень адаптації студентів.

У процесі дослідження студентів першого курсу було використано ряд методів: спостереження, бесіда, виявлення у досліджуваних адаптаційного потенціалу за допомогою багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» А.Г. Маклаєва та С.В. Чермяніна. Під час зрізу який проводився у першому семестрі було виявлено:

- за показником самооцінки адаптивності: 5,3% знаходяться на первинному рівні адаптації, 47,4%-мають помірний рівень адаптації, з вираженим рівнем-28,3% студентів, рівень відсутності адаптації не було виявлено в жодного опитаного студента;
- за показником здатності до навчання: 42,7% опитаних студентів мають середній рівень, 57,3%-високий;
- за показником психоемоційного статусу: 0,88%-мають низький рівень, 19,14%-середній, 78,14%-високий рівень за психоемоційним показником;

Рівень «відсутності адаптації» не було виявлено в жодного досліджуваного і адаптаційний рівень переважно коливається між помірним і вираженим. За показником здатності до навчання виділяється високий рівень, що складає більше половини, та

середній – трохи нижче, ніж у половини досліджуваних, жодного досліджуваного, котрий отримав низький рівень, оцінюючи здатність до навчання. Показник «психоемоційного статусу» виділяється значною наявністю високого рівня серед досліджуваних 78,14-високий рівень за психоемоційним показником, 19,14%-середній, і лише 0,88-мають низький рівень. Тому можна стверджувати, що під час вступу до ВНЗ та початку навчання, за методикою «Самооцінка адаптивності» було виявлено досить високі показники адаптації студентів-першокурсників, здатності до розуміння навчального матеріалу, перенесення засвоєного способу навчальних дій на виконання аналогічного завдання та вияв пізнавального інтересу, працездатність, стійкий емоційний стан.

Під час другого етапу методики, яка буда проведена після особистісного тренінгу було отримано такі дані:

- за показником самооцінки адаптивності: 3,4% знаходяться на первинному рівні адаптації, 56,8%-мають помірний рівень адаптації, 39,2% опитаних студентів з вираженим рівнем адаптації, рівень відсутності адаптації не було виявлено в жодного зі студентів;

- за показником здатності до навчання: 33,5% опитаних мають середній рівень і 67,5% мають високий рівень ;

- за показником психоемоційного статусу: 1,37%-низький рівень, 35,67%-середній, 64,33%- високий рівень.

Підводячи підсумки методики, можна зробити такі висновки: що адаптаційний період у студентів коливається від помірного до вираженого рівня адаптації, і те що «відсутність адаптації» не спостерігалася в жодного із студентів, як і в попередньому зрізі цієї ж методики. Виходячи з результатів методики після проведення особистісного тренінгу було виявлено досить високі показники адаптації студентів-першокурсників, здатності до розуміння навчального матеріалу, вияв пізнавального інтересу, стійкий емоційний стан, але які дещо знизились порівнюючи з результатами отриманих на початку дослідження. Отже, відбулась зміна результатів між двома зрізами методики, яка проводилась до проведення особистісного тренінгу і після проведення, а саме:

- підвищення показників помірного рівня адаптації та первинного, при цьому незначне зниження вираженого рівня адаптації;

- збільшення показників високого рівня здатності до навчання, зменшення показників середнього рівня та відсутність низького як і в першому зрізі;

- суттєве збільшення показників середнього рівня психоемоційного статусу, зменшення – високого рівня та незначне збільшення низького рівня психоемоційного стану студентів.

Якісний аналіз даних свідчить про те, що за проміжок часу між вступом до університету, початку занять і проведенням тренінгу для адаптації студентів відбулися зміни, а саме:

- на фоні підвищення високого рівня показників здатності до навчання, що відповідає за розуміння матеріалу, відбулося зниження високого рівня психоемоційного стану та підвищення середнього і низького рівня, що відповідають за вияв пізнавального інтересу, емоційний стан. Такі зміни свідчать про те, що у сфері навчання опитаних нами студентів-першокурсників простежується поліпшення, пристосування до умов навчання в ВНЗ.

Інтерпретація результатів першої частини дослідження, що проводилось на студентах першого курсу для діагностики динаміки їх адаптаційних можливостей до навчального процесу дала наступні результати: результати, отримані за методикою визначення

стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге: при першому проведенні методики студенти I курсу виявили високі показники імовірності виникнення дезадаптації. Високу дезадаптацію з імовірністю у 80-90% та низьку стресостійкість було виявлено у 60% опитаних. Це означає реальну небезпеку психосоматичного захворювання чи нервового зриву, так як на цій стадії є близькість до фази нервового виснаження. У другому ж етапі проведення методики цей показник значно знизився – низька стресостійкість та висока імовірність дезадаптації була виявлено лише у 40% досліджених студентів. Середній рівень дезадаптації з імовірністю у 50% та середня стресостійкість була виявлена при першому замірі у 32% студентів, а при другому у 40% першокурсників, тобто значна частина студентів перейшла з крайньої межі стресостійкості та високої дезадаптації на середній рівень. Найкращі показники стресостійкості та низький показник дезадаптації з імовірністю у 30% виявили на першому етапі лише 8% опитаних, а на другому етапі проведення методики цей показник значно покращився і становив цілих 20%. Щодо ступеня опору стресу, то на першому етапі 28% першокурсників виявили низький опір стресу, а вже після проведення особистісного тренінгу низький опір стресу було діагностовано у 23% студентів, тобто за невеликий час показник змінився у кращу сторону. Межовий показник опору стресу отримали 60% першокурсників, а при другому замірі-51%. Найкращий, тобто високий ступінь опору стресу у першому замірі було зареєстровано у 12%, а у другому показник зріс до 26%, що свідчить про досить помітні позитивні зрушення у першокурсників щодо адаптаційних можливостей та стресостійкості. Таким чином, за результатами першої методики одразу ж видно, що показники адаптації та стресостійкості після проведення особистісного тренінгу суттєво покращились в середньому на 13%.

Методика „Самооцінка психічних станів” (за Г. Айзенком) дозволяє діагностувати 4 блоки психічних станів: тривожність, фрустрацію, агресивність, ригідність. Інтерпретація результатів у блоці тривожності вказує на те, що при першому замірі 36,4% першокурсників виявили високий рівень тривожності. Середню тривожність припустимого рівня при першому замірі виявили у 54,4%. Нетривожними за результатами методики при першому замірі виявились лише 10,0% першокурсників. Наступний блок вказує на рівень фрустрації у першокурсників. Високий рівень фрустрації виявили 33,3% досліджуваних. У цих студентів низька самооцінка, вони уникають труднощів та бояться невдач. Середній рівень фрустрації виявили 57,9% першокурсників. Відсутність фрустрації при першому замірі виявили 11,8% опитаних. Це означає, що дана категорія опитаних має високу самооцінку, вони є стійкими до невдач і не бояться труднощів, які виникають перед ними та швидко їх долають. Інтерпретація результатів у блоці агресивності показала, що високу агресивність при першому замірі виявили у 22% опитуваних. Можна сказати, що ці досліджувані агресивні, нестримані, мають труднощі у спілкуванні та роботі з оточуючими. Середній рівень агресивності отримали 38% досліджуваних. Низьку агресивність виявили також 38% досліджуваних першокурсників. Ці досліджувані в цілому спокійні, врівноважені, витримані та легко справляються з труднощами. У блоці ригідності показники наступні: сильно виражена ригідність, тобто незмінність поведінки, поглядів та суджень, навіть якщо вони не відповідають дійсності спостерігається у 5,2% студентів. Таким людям протипоказана зміна місця роботи чи проживання, зміни у сім'ї чи будь-які інші зміни, так як вони дуже важко проходять період адаптації і в більшості випадків залишаються дезадаптованими до нових умов

життєдіяльності. Середні показники ригідності виявили 77,8% першокурсників. Відсутність ригідності і легке переключення виявлено у 22% опитуваних.

Результати за методикою «Самооцінка психологічної адаптивності».

Таблиця 1

Зведена таблиця результатів діагностики адаптивності

№ п/п	Рівень соціально-психологічної адаптивності	Абстрактні величини, осіб	Відносні величини, %
1.	Високий рівень	0	0%
2.	Рівень вище середнього	5	5,5%
3.	Середній рівень	0	0%
4.	Рівень нижче середнього	10	42,1%
5.	Низький рівень	25	52,6%
Всього		40	100%

За допомогою даної методики були отримані наступні результати: низький рівень соціально-психологічної адаптивності простежується у 52,6% опитаних, рівень нижче середнього у 42,1%, і вище середнього-5,2% респондентів. У більшості студентів низький рівень адаптивності, це говорить про те, що здібності до ефективної соціально-психологічної адаптації у студентів невеликі, це зможе призвести проявів дезадаптивного поведінки студентів (низька мотивація до навчання, занижена самооцінка, проблеми міжособистісного спілкування). Студентам було важко адаптуватися до нових умов навчання, проживання. Виникли труднощі у вибудовуванні взаємин з однолітками і педагогічним колективом.

Другий етап нашого дослідження полягає в проведенні тренінгових вправ, які сприятимуть підвищення рівню адаптації. На відміну від традиційних методів навчання особистісний тренінг спрямований передусім на: розвиток особистості; формування ефективних комунікативних умінь; засвоєння навичок як ділового спілкування, так і неформального; формування впевненості в собі та зниження тривожності у спілкуванні; стійку мотивацію до саморозвитку. При використанні цієї форми навчання позиція суб'єктів навчально-виховного процесу характеризується яскраво вираженою спрямованістю на особистість учасника групи, на підтримку й допомогу в його розвитку, на засвоєння теоретичних знань у їх безпосередньому відпрацюванні на практиці.

Мета особистісного тренінгу:

- сприяння психологічній адаптації студентів до умов навчання; корекція хибних очікувань і типових ілюзій щодо навчання;
- підвищення мотивації навчання; знаходження оптимальних моделей поведінки в студентському середовищі;
- добір оптимальної стратегії навчання.

Тривалість тренінгу: 5 занять по 2 години. Тривалість кожного заняття може дещо змінюватися залежно від зацікавленості учасників та актуалізованості у них проблеми адаптації. Учасники тренінгу: студенти перших курсів.

Заняття 1. Діагностика адаптаційних проблем. Мета: виявлення в учасників тренінгу типових для очікування ілюзій, переживань, пов'язаних із процесом адаптації до умов університетського навчання.

Заняття 2. Стратегія успішного навчання. Бесіда.

Основна проблема, яка втілює на цьому етапі адаптації стратегію успішного навчання і яку можна актуалізувати в процесі бесіди, – це підготовка до семінарів і відповідей на семінарі. Якщо першокурсники виявляють пасивність, то про цю проблему розповідає старший студент.

Типовий варіант цієї проблеми такий: студент сумлінно готувався до кожного семінару, але не наважувався підняти руку. Коли ж нарешті його викликає викладач, він відчуває розгубленість, невпевненість у своїх знаннях і дає досить плутану і неструктуровану відповідь. Якщо викладач при цьому ставить ще якісь додаткові запитання, то студент узагалі замовкає.

Заняття 3. Тренінг поведінки: засвоєння норм студентського середовища. Коротко пояснюється, що студентське спілкування багато в чому відрізняється від спілкування школярів.

Заняття 4. Освоєння соціально-психологічного простору університету. Освоєння соціально-психологічного простору університету може відбуватися за допомогою тренінгу ділового спілкування, який проводиться на цьому занятті.

На початку заняття з'ясовується, які саме кабінети студенту доводиться час від часу відвідувати і де у нього найчастіше виникають внутрішні, психологічні складнощі. Найчастіше називають:

- деканат;
- бухгалтерію;
- бібліотеку;
- кафедри тощо.

Деякі студенти нерідко стверджують, що відчувають страх не тільки перед розмовою з посадовою особою, а навіть бояться відкрити відповідні двері. Щоб подолати страх, пропонується вправа.

Заняття 5. Мотиваційний поштовх. Мета: підвищення мотивації навчання пов'язане з актуалізацією життєвих планів, мріями щодо професійної самореалізації.

Проаналізувавши низку тренінгових вправ ми дійшли висновку, що на тренінгу робота викладача повинна сприяти тому, щоб студенти по-справжньому захотіли навчитися, глибоко рефлексували свою діяльність, побачили безперечну користь для себе в тому, щоб розбиратися в особливостях своєї особистості, своїх відносин з одногрупниками і викладачами та способах навчання.

При обробці даних ми отримали такі результати: у 62,0% досліджуваних проявляється розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки, 82,0% мають здатність до емпатії, співпереживання. У 74,0% студентів проявився розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе, усвідомлення своєї позиції у спілкуванні з одногрупниками, розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей, в іншій половині, а саме в 36% ці ж самі навички менш виражені. Високий рівень-88,0% студентів вміють стримувати та виражати свої емоції (як позитивні, так і негативні). В процесі тренінгу 68,0% студентів навчилися конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів і насилля, що сприятиме кращій адаптації в колективі. Також спостерігається високий рівень формування активної

соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими, а саме 72,0%.

А, отже після проведення особистісного тренінгу, стає зрозуміло, що тренінг є хорошим способом для того, щоб допомогти студентів адаптуватися до навчальної діяльності тому, що організовується активний обмін досвідом між учасниками, створюються умови випробування в штучно заданих ситуаціях нових способів діяльності, відбору вдалих прийомів і відмови від неефективних методів навчання. На тренінгах студент може побачити себе з боку, як би «в дзеркалі» професійних думок і оцінок інших людей, проаналізувати способи своїх дій і обговорити результати.

Також для кращої адаптації студентів-першокурсників можливе залучення та індивідуальна робота із батьками, яка передбачатиме проведення індивідуальних зустрічей з проблемних питань: у навчанні, проживанні в гуртожитку, економічних проблем, конфліктних ситуацій. А також навчання методам корекції поведінки, оволодіння прийомами саморозвитку, самовиховання, самовдосконалення особистості студента.

Висновки. Отже, досліджуючи проблему застосування особистісного тренінгу для кращої адаптації студентів до навчальної діяльності можна зробити висновок, що використання тренінгу допомагає адаптувати студентів. Впровадження тренінгових вправ допомагає практично відтворити комунікативні вміння студентів-першокурсників. Особистісний тренінг-це можливість познайомитися із самим собою, з особливостями свого характеру, мислення, сприйняття. Це дослідницький процес пізнання себе, а також процес набуття нових навичок. Тому тренінг можна вважати новою технологією у навчальному процесі, яка допомагає студентів ввійти в студентське життя, навчальну діяльність поборовши труднощі та переживання.

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. Ананьев Б.Г. Людина як предмет пізнання. - Л., 1968. -336 с.
2. Бордовський Г.А., Извозчиков В.А. «Нові технології вчення: Питання термінології // Педагогіка.-1993.-№5.
3. Виготський Л.С. Вибрані педагогічні дослідження.-М.: Видавництво АПН ССР, 1956. - 320 с.
4. Гірник А. М. Тренінг комунікативних вмінь / А. М. Гірник, І. Н. Шпалерчук // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 6 – С. 21–25.
5. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування / А. Гольдштейн, В. Хомик. – К. : Либідь, 2003. – 520 с.
6. 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.

7. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2012. – 400 с.
8. 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.
9. Максименко С.Д. Експериментальна психологія: Навч. посібник / С.Д. Максименко, Е.Л. Косенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
10. Мостова І.В. дисертація: «Психологічний супровід адаптаційного входження майбутніх працівників економічного профілю», 2015р.
11. Милославова І. А. Адаптація як соціально-психологічне явище / І. А. Милославова // Соціальна психологія і філософія. – Л., 1973. – вип. 2. – С. 116–119.
12. Скрипник В. Особливості перебігу та самосприйняття соціально-психологічної адаптації студентів-першокурсників / В. Скрипник // Психологія і суспільство. – 2005. – №2. – С. 87-93.
13. Фёдорова Е.Е. Адаптація студентів ВНЗ до навчально-професійної діяльності. – Магнітогорськ, 2007 - 13.00.08.

Котова Анна, 1 курс 5м група ФЕМП

Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Психологічне забезпечення адаптації працівників

В статті проаналізовано теоретичні підходи до проблеми адаптації працівників в організації. З'ясовано психологічний аспект поняття адаптації працівників. Розглянуто змістовий аспект психологічного забезпечення адаптації працівників .

Ключові слова: професійна адаптація, професійна діяльність.

В статье проанализированы теоретические подходы к проблеме адаптации работников в организации. Выяснен психологический аспект понятия адаптации работников. Рассмотрен содержательный аспект психологического обеспечения адаптации работников.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, профессиональная деятельность.

The article analyzes the theoretical approaches to the problem of adaptation of employees in the organization. It was found the psychological aspect of the concept of adaptation of employees. Considered substantial aspect of psychological support adaptation to employees.

Keywords: professional adaptation, professional activity.

Актуальність теми обумовлена тим, що професійна діяльність - невід'ємна частина життя особистості. Аналіз наукової літератури присвяченої проблемі психологічного забезпечення адаптації працівників постає актуальною. Від того, наскільки успішно складається професійна кар'єра, залежить не тільки задоволеність особистості своїм життям, а й її гармонійний розвиток. З цього витікає що невід'ємною частиною участі у професійній діяльності являється безпосередньо професійна адаптація.

В сучасних умовах важливість проблеми адаптації дуже велика. Звільнення працівника через його нездатність освоїти нову роботу або вписатися в колектив зведуть нанівець результати відбору та приведуть до додаткових матеріальних витрат і пошуку іншого співробітника. Хороша організація прагне максимально вигідно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи умови для їх ефективної роботи.

Мета статті полягає в аналізі психологічного забезпечення адаптації працівників до професійної діяльності в фінансово-економічних організаціях.

Виклад основного матеріалу. Коли людина починає працювати в організації, вона включається в систему внутрішньо-організаційних відносин, займаючи одночасно декілька позицій, кожній із яких відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, які і визначають соціальну роль людини в колективі як працівника, колеги, підлеглого, керівника, члена колективного органу управління. Кожна з названих позицій вимагає відповідної поведінки людини. Наймаючись на роботу в ту чи іншу організацію, людина має певні цілі, потреби, норми поведінки відповідно до яких вона ставить вимоги до організації, умов праці та мотивації. У зв'язку з цим необхідно організувати проведення адаптації.

Адаптація — процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Термін «адаптація» досить поширений і застосовується в різних галузях науки. В соціології і психології виділяють соціальну й виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожен із них має самостійну сферу: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича — включає технічні, біологічні та соціальні аспекти.

З точки зору управління персоналом важливе місце займає виробнича адаптація, оскільки вона є основою вирішення таких проблем, як формування у працівників потрібного рівня продуктивності й якості праці за короткий період.

Професійна адаптація пов'язана безпосередньо з професійною стороною діяльності співробітника в організації. При цьому постають такі питання, як чи вистачає співробітнику знань, умінь і навичок або потрібно донавчання, чи є перспективи у даного працівника. Ці питання цікавлять менеджерів по персоналу і керівника підрозділу.

Під професійною адаптацією розуміють досягнення працівником певного рівня в оволодінні професійними вміннями та навичками, формування деяких професійно необхідних якостей особистості, розвиток стійкого позитивного ставлення до обраної спеціальності.

Адаптація в вузькому, психологічному та професійному значенні розглядається як взаємини особистості з малою групою, найчастіше - виробничої або студентської. Тобто, з точки зору соціальної психології, процес професійної адаптації розуміється як процес входження особистості в малу групу, засвоєння нею норм, що склалися, відносин, заняття певного місця в структурі відносин між її членами.

Особливості психологічного забезпечення професійної адаптації полягають в тому, що, по-перше, відносини індивіда і суспільства розглядаються як опосередковані малими групами, членом яких є індивід, по-друге, мала група сама стає однією зі сторін, що беруть участь в адаптаційній взаємодії, утворюючи нове соціальне середовище - сферу найближчого оточення, до якого пристосовується людина.

Психологічний супровід в ході адаптації полягає в діагностиці професійно значущих психофізіологічних властивостей, так як цей вид адаптаційного синдрому часто

детермінований прихованої професійною непридатністю. Для зняття тривожності і мобілізації професійної активності фахівця доцільно використовувати психологічне консультування, а в окремих випадках і тренінги саморегуляції емоційних станів.

Таким чином, психологічна підтримка і допомога складаються в знятті стану тривоги, формуванні позитивної установки на подолання труднощів, розвитку почуття затребуваності і соціальної захищеності, актуалізації резервних можливостей фахівця.

Метою системи психологічного забезпечення професійної адаптації співробітників є в основному зниження витрат організації за рахунок наступних чинників:

- Прискорення процесу входження співробітника на посаду: досягнення необхідної ефективності роботи в мінімальні терміни; зменшення кількості можливих помилок, пов'язаних з освоєнням функціональних обов'язків.

- Скорочення рівня плинності кадрів: зниження кількості співробітників, які не пройшли випробувальний термін; зменшення кількості працівників, які пішли з роботи протяг.

Висновки. Психологічне забезпечення професійної адаптації повинно будуватися на всебічному врахуванні показників у їхньому взаємозв'язку і взаємодії.

Психологічне забезпечення в ході адаптації зводиться до оцінки реальної компетентності фахівця, надання допомоги в підвищенні кваліфікації, подоланні виниклих почуттів професійної неповноцінності, формуванні адекватної професійної самооцінки. Психологічне забезпечення передбачає корекцію самооцінки: навчання вмінню порівнювати себе лише з самим собою, допомога у виробленні надійних критеріїв самооцінки, спільний аналіз змісту та завдань діяльності і зіставлення її вимог з можливостями фахівця.

Таким чином, психологічне забезпечення на стадії професійної адаптації допомагає успішному просуванню фахівця в області професії, а також на підприємстві в напрямку професійного самовдосконалення.

Психологічне забезпечення адаптації працівників до професійної діяльності, що проводиться з метою допомоги в становленні готовності до майбутньої професійної діяльності, повинна дозволити працівнику:

– пізнати себе, свої індивідуальні особливості і можливості, усвідомити свої інтереси, мотиви, бажання, позбутися неправильних уявлень про себе, навчитися бути чесним із самим собою;

– переглянути своє ставлення до себе і взяти на себе відповідальність за своє професійне становлення і розвиток, а в більш широкому плані – за весь свій життєвий шлях;

– опанувати прийомами самовдосконалення, самоврядування і самоконтролю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд - во Ленинград, ун -та, 1968 -336 с.
2. Андерсон Д. С. Ценностные ориентации молодежи и планирование образования. Перспективы. Вопросы образования. 1988. №1. С. 45-46.
3. Бабинцев. В. Г. Проблемы подготовки специалистов по работе с молодежью // Высшее образование в России. - 2009. - N 1.
4. Базаров Т.Ю. , Малиновский П.В. Управление персоналом в условиях кризиса // Теория и практика антикризисного управления. М.: ЮНИТИ, 2006

5. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. Москва, 2008
6. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль. «Підручники. Посібники», 1997. – 235 с.
7. Вікова та педагогічна психологія / За ред. А.В. Петровського. М.: Просвещение, 1973, с. 34.
8. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
9. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Навч. посіб. для слухачів та студ. ВНЗ / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2012. – 532с.
10. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. – К.: ІНКОС, 2012. – 272 с.
11. Решетова З.А. Психологічні основи професійного навчання. - МГУ, 1985. - 264 с.

Кушніренко К.О., асистент кафедри психології КНТЕУ

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Основні методики вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери

Анотація. В статті представлені основні методики вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. Описані основні етапи дослідження даної тематики, особливості їх проведення та часові межі дослідження. З'ясовано та описано комплекс психодіагностичних методик для вивчення особливості діяльності спеціалістів банківської сфери.

Ключеві слова: методика, метод, психодіагностичний інструментарій, комплекс, діяльність, спеціалісти, банківська сфера.

Аннотация. В статье представлены основные методики изучения психологических особенностей профессиографии деятельности специалистов банковской сферы. Описаны основные этапы исследования данной тематики, особенности их проведения и временные рамки исследования. Выяснено и описано комплекс психодиагностических методик для изучения особенностей деятельности специалистов банковской сферы.

Ключевые слова. методика, метод, психодиагностический инструментарий, комплекс, деятельность, специалисты, банковская сфера.

Abstract. The article presents the methodological approaches psychodiagnostic tools, the psychological features profesiohrafiiyi business banking specialists. We describe the main stages of the study of this subject, especially their implementation and time frame of the study. It is shown and described a set of psychodiagnostic methods to study the features of activity specialist banking.

Keywords: technique, method, psychodiagnostic tools, complex activity, specialists, banking.

Актуальність дослідження. Потреба вивчення психологічних особливостей діяльності спеціалістів банківської сфери обумовлено зростанням потреби банківських структур у хороших спеціалістах, оскільки конкуренція між банками зростає з кожним днем, усі банки пропонують приблизно однакові процентні депозитні та кредитні відсотки, таким чином, саме завдяки професійності та психологічній відповідності працівника певній посаді банк стає конкурентно спроможним, конкурентно стійким. (Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Корольчук М.С, Крайнюк В.М., Карамушка Л.М., Філь О.А., Бодров В.А., Зеєр Е.Ф., Клімов Є.А., Сушко Н.М., Данілічева Н.А., Гаврилов М.М, Чіжов Н.А.).

Під час розгляду теоретико-методологічних передумов і методик дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери ми керувалися сформованим у сучасній психології рівнем розуміння її наукової методології, насамперед загальною методологією як діалектичним підходом до явищ дійсності; частковою методологією як сукупністю методологічних підходів і принципів, що застосовують у психології стосовно досліджуваної проблеми; методологією як сукупністю конкретних методичних прийомів психологічного дослідження. [1, 2, 3, 4]

Мета статті: представити основні методики вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.

Завдання: з'ясувати комплекс психодіагностичних методик для вивчення психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.

Дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери передбачає наступні етапи:

- обґрунтування програми дослідження (постановка проблеми, визначення об'єкта і предмета дослідження), вивчення теоретичних аспектів, аналіз літератури, збір необхідної інформації з проблеми дослідження;

- визначення психодіагностичного інструментарію методів та методик дослідження, для безпосереднього проведення емпіричної частини роботи;

- обробку результатів (кількісну й аналітичну обробку отриманих даних), визначення ефективності застосування психокорекційної програми, формулювання висновків і рекомендацій.

Ґрунтуючись на результатах теоретичного аналізу дослідження актуальними для розв'язання наукового завдання щодо з'ясування психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери визначено комплекс методик для дослідження індивідуально-психологічних властивостей, емоційно-вольової саморегуляції, мотиваційної, когнітивної та комунікативної сфер обстежуваних протягом професійної діяльності.

Щодо вибору методик для проведення нашого дослідження, то в роботі використовувались найбільш валідні, інформативні, та репрезентативні, компактні за часом та технікою виконання методики, які зарекомендували себе при проведенні аналогічних досліджень як надійні та інформативні. [1, 3, 4]

При підготовці набору діагностичних методик враховувалась необхідність характеристики надійності, які і зумовили вибір психологічного інструментарію.

Рівень суб'єктивного контролю визначали за методикою розробленою Є.Ф. Бажаним та іншими на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера. Ціннісні орієнтації за методикою М. Рокича. Спрямованість особистості за допомогою орієнтаційної анкети,

вперше опублікованої Б. Бассом у 1967 р. За допомогою методики «Діагностика самооцінки та рівня домагань» Дембо – Рубінштейн в модифікації Прихожан визначається середня міра рівня домагань і самооцінки людини; визначається ступінь диференційованості рівня домагань і самооцінки. Індивідуально-психологічні особливості з'ясували за допомогою особистісного опитувальника Айзенка та 16-ти факторного особистісного опитувальника Р.Б. Кеттела. Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І. Вассермана (модифікація В.В. Бойко) дає змогу дослідити ступень незадоволення особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Мотиваційну сферу особистості вивчали за допомогою методики «Професійна мотивація».

Використані методики за обсягом дослідження приведено у табл.2.2

Таблиця 2.2.

Методики досліджень

№ з/п	Назва методики	Кількість досліджень
1.	Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (розроблена Є.Ф. Бажаним на основі шкалі локусу контролю Дж. Роттера)	200
2.	Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич)	200
3.	Методика «Спрямованість особистості» на основі анкети Б. Басса.	200
4.	Методика «Діагностика самооцінки та рівня домагань (Дембо-Рубінштейн в модифікації Прихожан)	200
5.	Особистісний опитувальник Айзенка	200
6.	16-ти факторний особистісний опитувальник Р.Б. Кеттела	200
7.	Методика «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (Л.І. Вассермана в модифікації В.В. Бойко)	200
8.	Методика «Професійна мотивація»	200

У кожній із названих методик виділено найбільш інформативні показники, що мають специфічну інтерпретаційну спрямованість.

Наразі зазначимо, що залучення в методичний апарат дослідження надійності конкретних методик, здійснюється з урахуванням багатьох критеріїв, серед яких: концептуальна обґрунтованість, висока валідність, психометрична надійність, можливість співставлення отриманих результатів з результатами інших авторів [1, 3, 4]. Надійність вимагає, щоб критерій був стабільним, стійким і суттєво не відхилявся від одного дослідження до другого. Валідність показує, чи дійсно досліджений показник вимірює явище, яке нас цікавить. Зазначені вимоги обумовили вибір наступних методів і методик обстеження, збору психологічної й соціально-психологічної інформації.

Цікавим та актуальним для нашого дослідження є блок методик для дослідження психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери.

Дослідження суб'єктивного контролю розроблений Є. Ф. Бажіним та ін. на основі шкали локусу контролю Дж. Роттера. [3]

Методика дослідження дозволяє порівняно швидко й ефективно визначити рівень сформованості суб'єктивного контролю як в однієї, так, водночас, і в кількох осіб. Кожного досліджуваного належить забезпечити індивідуальним текстом опитувальника і бланком для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника. Методика містить 44 запитання.

Локус контролю – це характеристика вольової сфери людини, яка відображає її нахил приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям. Приписування відповідальності за результати своєї діяльності зовнішнім силам називається екстернальним, або зовнішнім, локусом контролю, а приписування відповідальності власним здібностям і зусиллям – інтернальним, або внутрішнім, локусом контролю.

Таким чином, можливі два полярних типи особистостей залежно від локалізації контролю: екстернальний та інтернальний. Будь-якій людині властива певна позиція на континіумі від екстернального до інтернального типу.

Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокича). [3]

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя».

М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути ;

інструментальні – переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим в будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає традиційному поділу на цінності - цілі і цінності -засоби.

Респонденту пред'являють два списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках досліджуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значимості.

Методика визначення спрямованості особистості на основі анкети Б.Басса, яка була вперше опублікована у 1967 році. [5]

Анкета складається з 27 пунктів - суджень, для кожного з яких можливі три варіанти відповіді, що відповідають трьом видам спрямованості особистості. Респондент повинен вибрати одну відповідь, що найбільше виражає його думку або відповідає реальності, і ще один, який, навпаки, найбільш далекий від його думки або ж найменш відповідає реальності. Відповідь «найбільше» одержує 2 бали, «найменше» – нуль. Невибрана відповідь – 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 пунктами, підсумовують для кожного виду спрямованості окремо.

Спрямованість особистості – це сукупність стійких мотивів, поглядів, переконань, потреб та устремлінь, що орієнтує людину на певну поведінку і діяльність, досягнення щодо складних життєвих цілей. За допомогою методики виявляють такі спрямованості: - спрямованість на себе; - спрямованість на спілкування; - спрямованість на роботу.

Методика діагностики самооцінки та рівня домагань Т.В. Дембо – С.Я. Рубинштейн в модифікації А.М. Прихожан. [5] Кожна людина оцінює свої здібності, можливості, характер тощо. Рівень розвитку кожної якості, сторони людської особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією, нижня точка якої буде символізувати найнижчий розвиток цієї якості, а верхня – найвищий. На бланках намальовані сім таких ліній. Вони позначають: 1) здоров'я, 2) розум, здібності, 3) характер, 4) авторитет у однолітків, 5) цілеспрямованість, 6) зовнішність, 7) впевненість у собі. Під кожною лінією підписано, що вони позначають.

На кожній лінії рисою (-) необхідно відзначити, як людина оцінює розвиток цієї якості, сторони особистості зараз. Після цього хрестиком (x) – при якому рівні розвитку цих якостей, сторін особистості людина була б задоволені собою або відчули гордість за себе.

Отже, «-» – рівень розвитку якості, сторони особистості зараз;

«X» – такий рівень розвитку якості, сторони особистості, до якого ви прагнете, досягнувши який ви будете задоволені собою.

За допомогою цієї методики ми можемо визначити: рівень домагань, висоту самооцінки та розбіжність між рівнів домагань і висотою самооцінки.

Методика «Особистісний опитувальник Айзенка» призначена для оцінки симптомокомплексу екстраверсії-інтроверсії й нейротизму (емоційної стабільності).[3] В основу свого опитувальника Г. Айзенк (1964) поклав дві основні якості ВНД, котрі, як вважає більшість дослідників, визначають всю різноманітність типів особистості. Це екстраверсія-інтроверсія й емоційно-вольова нестабільність, або нейротизм. Автор пов'язує екстра- та інтроверсію з вираженістю процесів збудження й гальмування в корі головного мозку. При цьому типових екстраверта та інтроверта він розглядає як полярно протилежні особистості.

16-факторний особовий опитувальник Р. Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A).[5]

Текст методики «16-факторний особовий опитувальник» Р.Б. Кеттелла, варіант А (16 ФЛ О-187, форма А) є необхідним для детальнішого вивчення особи, особливо для осіб з вищим рівнем освіти і культури, студентів і випускників вищих навчальних закладів, дорослих з достатнім і всіляким життєвим досвідом. Інтерпретація результатів опитувальника здійснюється по стінах, перехід до яких від «сирих» балів виробляється по таблиці нормування. Основні 16 факторів: замкнутість – товаришність, інтелект, емоційна нестабільність – емоційна стабільність, підпорядкованість – доміантність, стриманість – експресивність, низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки, боязкість – сміливість, жорсткість – чутливість, довірливість – підозрілість, практичність – мрійливість, прямолінійність – дипломатичність, спокій – тривожність, консерватизм – радикалізм, конформізм – нонконформізм, низький самоконтроль – високий самоконтроль, розслабленість – напруженість.

Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І. Вассермана (модифікація В.В. Бойко) дає змогу дослідити ступень незадоволення особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Результати дослідження дають змогу зробити висновок про дезорганізуючі емоційні стани. [5]

Фрустрацію часто порівнюють з гнівом і розчаруванням. Вона тим більша, чим важливішою є мета для людини. Фрустрація – це емоційна відповідь на ситуацію, коли різні обставини перешкоджають людині досягти своєї мети. Виділяють внутрішні та

зовнішні причини фрустрації. Внутрішні включають особистісні недоліки, зокрема, брак упевненості у собі чи страх ситуацій, що перешкоджають досягнути мети. Зовнішні причини фрустрації включають різні зовнішні умови та обставини. На фрустраційну ситуацію кожен реагує по-різному: одна людина може подолати перешкоду на шляху до мети, розв'язавши проблему раціонально; інша, потерпівши невдачу, може бути фрустрована і діяти нерационально.

Запропонована методика дає змогу виявити дезорганізуючі емоційні стани особистості такі як депресія, апатія, гіпотимія, розгубленість, тривога, страх, маревні настрої тощо.

Методика професійна мотивація призначена для вивчення мотивів професійної діяльності.[3] Серед них умовно виділено чотири основні групи:

1. мотиви власної праці;
2. мотиви соціальної значимості праці;
3. мотиви самоствердження в праці;
4. мотиви професійної майстерності.

Під мотивацією традиційно розуміються спонукання, що викликають активність і визначають її спрямованість. Мотивація, зумовлюючи поведінку і діяльність, впливає на професійне самовизначення, на задоволеність людини своєю працею. Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, що зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією. Професійна мотивація формується в молоді під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з професійної орієнтації, проведеної в школі або у відповідних центрах профорієнтації.

Висновок. Комплексний та індивідуальний підхід, системність у розумінні індивідуальності людини, аналіз результатів емпіричних та статистичних методів дослідження та пов'язаних з ними безпосередніх проблем, дали змогу нам розробити та застосувати методологічну схему, яка дозволить всесторонньо продіагностувати та вивчити психологічні особливості професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. Розв'язання завдань психодіагностики надає передумови для створення концептуальної моделі емпіричного дослідження та розробки професіограми спеціалістів банківської сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособ. для вузов]. – [2-е изд.] / Бодров В.А. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 511 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: [учебник для вузов] – [2-е изд.] / Бурлачук Л.Ф. – СПб.: Питер, 2011. – 384 с.
3. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Максименко С.Д. Експериментальна психологія: [підручник] / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
5. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: [учеб. пособие] / под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 562 с.

Професійна толерантність керівника

Ділові відносини та ділове спілкування – це одна з головних частин життя людини. Регулюють ці відносини етичні норми, толерантність зі сторін усіх працівників, розуміння зла і добра, хороших і поганих вчинки. І, маючи ділові відносини, кожен керівник спирається на них. Але від того, як керівник сприймає ці моральні норми, толерантний чи ні зі своїми підлеглими, як розуміє зміст усього, він або полегшує собі ділове спілкування, або навпаки, ускладнює.

Робота будь-якого керівника має бути побудована на безпосередньому спілкуванні зі своїми підлеглими. Зазвичай, це спілкування здійснюється в офісах різних установ або організацій, де вони працюють.

Етикет керівника, його толерантність - це сукупність певних правил і форм слушної поведінки, яка в подальшому сприятиме спіху в спілкуванні з партнерами та підлеглими. Більше половини зустрічей зриваються через те, що наші керівники не ознайомлені з такими елементарними правилами. Якщо особа не вміє чітко формулювати свої думки, не слідкує, за своїм зовнішнім виглядом, з нею ніхто не буде співпрацювати і тим більше поважати. Через те, сучасному керівникові потрібно поєднувати усі ці якості та вміння задля отримання перспективи та розвитку.

Керівник у своїй діяльності повинен побудувати хороші довірливі відносини з персоналом.

Травін В.В. виділяє такі особистісні якості керівника :

1. **Витримка.** Керівник повинен перш за все вміти стримувати прояви свого настрою, ніколи не втрачати самовладання та оптимізму. щоб вселити і надихнути на продуктивну роботу працівників.
2. **Ввічливість.** Керівник ніколи не допускає грубість з підлеглими, не доводить свою правоту криком.
3. **Тактовність.** Діяльність керівника, як організатора, немислима без тактовного ставлення до співробітників.
4. **Скромність.** Підкреслення своїх заслуг, будь-який тиск працівників своїм авторитетом неприпустимі.
5. **Непримиренність до лестощів.** Керівник повинен з достоїнством приймати будь-які вихвалання його але пильнувати, щоб це не переросло в лестощі.
6. **Чуйність.** Хороший керівник хвилюється за своїх підлеглих, знає їх по імені та по-батькові, але не повинен перегнути палицю з цим.
7. **Самокритичність.** Уміння об'єктивно оцінювати свою діяльність та діяльність підлеглих.
8. **Самодисципліна.** Від організації праці самого керівника, його особистого прикладу часто залежить кількість і якість роботи колективу.
9. **Вимогливість.** Керівник тільки в тому разі зможе налагодити роботу співробітників, якщо буде систематично вимагати від них виконання їхніх завдань.
10. **Рівень ставлення до всіх.** У своїй роботі керівник повинен обов'язково спиратись на всіх співробітників.

Культура міжособистісних стосунків у діловій сфері конкретизується бізнес-культурою і службовим етикетом. *Бізнес-культура* - система морально-етичних принципів ділової етики й етикету, які регулюють стосунки між людьми у процесі підприємницької чи комерційної діяльності, відображають рівень моральності бізнесу і культури ділового спілкування. *Службовий етикет* - сукупність найдоцільніших правил поведінки, які поліпшують стосунки між людьми у процесі їхньої професійної спільної діяльності в будь-якій організації.

Якщо бізнес-культура охоплює морально-етичні принципи ведення бізнесу (англ. business - справа, підприємство, заняття), зумовлені специфікою різних форм економічної діяльності, то службовий етикет поширюється на всі галузі людської діяльності - медицину, політику, науку, право, менеджмент тощо.

У підприємницькій та комерційній діяльності службовий етикет і професійна етика представлені *корпоративною* (лат. corporatio - зв'язок) *етикою* - етичним кодексом поведінки і спілкування, який гармонізує відносини між працівниками підприємств, фірм, організацій і передбачає моральну відповідальність суб'єктів підприємницької (комерційної) діяльності перед суспільством.

Лідерські якості сучасного успішного бізнесмена передбачають ініціативність, гнучкість, креативність, чесність, впевненість, урівноваженість, незалежність, амбітність, енергійність, стійкість, владність, агресивність, високий ступінь працездатності, прагнення до досконалості, обов'язковість, здатність завойовувати популярність і престиж, такт і дипломатичність, спроможність іти на ризик і брати на себе відповідальність, бути надійним, вміти жартувати і розуміти гумор.

Різноманітність ділової практики спричинила виникнення відмінностей між нормативними базами професійного етикету, детермінованих специфікою певної професії. Існує загальний кодекс професійної етики, в основі якого лежать такі універсальні правила:

1) глибока повага до іншої людини, ставлення до неї як до особистості. Імператив поваги до клієнта, колеги має бути невід'ємною складовою моральної культури кожного службовця чи бізнесмена;

2) принцип достатньої поінформованості, який вимагає говорити не менше і не більше, ніж це потрібно для справи;

3) використання правдивої інформації. Від цього залежить ступінь довіри між колегами, співробітниками. Довірливі стосунки між колегами виявляються також у їхній спроможності надавати одне одному професійну допомогу, підтримку;

4) принцип доцільності у професійних відносинах, який означає вміння не відхилятися від теми розмови і знаходити ефективні вирішення питань;

5) чітке і переконливе для співрозмовника висловлення думки, здатність уважно вислухати і зрозуміти позицію співрозмовника.

Чимало конфліктних ситуацій виникає у відносинах "керівник - підлеглий". Проблему одвічного непорозуміння між керівником та підлеглими влучно описав чеський гуморист Х. Кнобок: "Прийде на роботу вчасно - кажуть: "Бач, прибіг тільки розвиднілося, хоче справити враження". Прийде пізно - іронічно зауважать: "Начальство не запізнюється, воно затримується". Запитає: "Як дружина, діти?" - "Суне ніс не в свою справу"; не спитає - скажуть: "От черства людина!". Поцікавиться: "Які є пропозиції?" - вже шепіт: "Сам ніяких не має"; не запитає - "До голосу колективу не прислухається".

Вирішує питання швидко - "поспішливий, не бажає міркувати". Вирішує повільно - "нерішучий, перестраховальник". Вимагає нову штатну одиницю - "роздуває штати". Скаже: "Впораємося тими силами, які маємо" - незадоволені: "Хоче на нас виїхати". Обходиться без указівок згори - "вільнодумний". Виконує вказівки точно - "старий бюрократ". Почне жартувати - зауважують: "Без лоскоту не роземієшся". Не жартує - дмуться: "Ви хоча б раз бачили на його обличчі усмішку?". Тримається по-дружньому - "бажає втертися в довіру". Тримається на відстані - "сухар, черствий". Справи йдуть гарно - "це ми гарно працюємо", знімають за невиконання плану - "так і треба, сам винен".

Жінкам на керівних посадах не варто обговорювати свої особисті проблеми з жінками-підлеглими, допускати, щоб їх навчали правил гарного тону. Вони повинні бути завжди доброзичливими, привітними, відкритими, дружелюбними. Службовий етикет забороняє діловій жінці демонструвати свою жіночність. Водночас не слід захоплюватися уподібненням до чоловічої поведінки, наприклад, переймати бюрократичну мову або чоловічі манери спілкування. Неприпустимі прояви злості на підлеглих, різкий, істеричний тон. Висловлювати своє невдоволення роботою підлеглих необхідно стримано і спокійно. Недоцільно також сидіти довгими вечорами у кабінеті, жертвуючи особистими і родинними справами. До керівників, які намагаються у такий спосіб підкреслити свою працьовитість, підлеглі ставляться негативно.

Жінка керівник має дотримуватися таких вимог службового етикету:

- 1) увійшовши до приміщення, в якому є люди, вона вітає всіх присутніх легким нахилом голови;
- 2) спочатку жінка вітає старших за посадою чоловіків або старших за віком жінок;
- 3) обмін рукостисканням жінки роблять за обопільною згодою;
- 4) жінка має першою привітати чоловіка, обганяючи його, проходячи повз нього або приєднуючись до групи.

Етикет та толерантність це як феномен культури демократизації.

"Ніщо не обходиться нам так дешево і не цінується так дорого, як толерантність", — писав іспанський письменник Сервантес. У ввічливості віддзеркалюється рівень вихованості людини.

"На мою думку, — писав А.Чехов у листі до брата, — толерантні люди мають задовольняти такі умови.

1. Вони шанують людську особистість, а тому завжди поблажливі, ввічливі, чемні... Вони не бунтують через молоток або зниклу гумку; проживаючи з кимось, вони не роблять із цього послуги, а йдучи, не докоряють: з вами жити не можна! Вони вибачають і шум, і холод, і пересмажене м'ясо, і жарти, і присутність у їхній оселі сторонніх...

2. Вони співчувають не одним лише злидненням і кішкам, а переймаються й тим, чого не побачиш простим оком...

3. Вони шанують чужу власність, а тому сплячують борги.

4. Вони щиросерді, позаяк бояться брехні гірше вогню. Не брешуть вони навіть у дрібницях. Неправда образлива для слухача й опошлює в його очах того, хто говорить. Вони не хизуються, тримають себе на вулиці так само, як і вдома, не пускають пилюки в очі меншої братії... Вони не балакучі й не лізуть із відвертостями, коли їх не запитують... Через повагу до чужих вух вони найчастіше мовчать.

5. Вони не принизяться заради того, щоб викликати в комусь співчуття. Вони не грають на струнах чужих душ, щоб у відповідь їм зітхали і няньчилися з ними. Вони не

говорять: "Мене не розуміють!" або "Я розмінявся на дрібну монету!...", бо все це б'є на дешевий ефект, вульгарне, застаріле, фальшиве...

6. Вони не суєтні, їх не обходять такі фальшиві діаманти, як знайомство зі знаменитостями... Щирі таланти завжди приховуються в затінку, в юрбі, якнайдалі від виставки...

7. Якщо вони мають у собі талант, то шанують його. Вони жертвують для нього спочинком, жінками, вином, суєтою...

8. Вони виховують у собі естетику, не можуть заснути в одязі, бачити на стіні щілини з клопами, дихати поганим повітрям, крокувати обпльованою підлогою... Вони щосили намагаються приборкати й облагородити статевий інстинкт... їм потрібні від жінки: свіжість, добірність, людяність, спроможність бути матір'ю. Вони не "тріскають" горілку мимохідь... бо знають, що вони не свині".

Ось причини, обумовлені чисто статусним моментом і спостерігається в поведінці головним чином керівних осіб. Деякі з них вважають, що з вершини досвіду і влади їм і так все ясно і зрозуміло. Тому спроби підлеглих щось розповісти, пояснити, проходять повз вуха шефа, особливо якщо ще розходяться у чомусь з його точкою зору.

Перш за все, щодо бар'єрів соціального характеру. В їх основі - дуже різноманітний спектр причин (соціальних, політичних, релігійних тощо), що породжують нерозуміння, підозрілість, що ведуть до блокування міжособистісної динаміки, а то й просто до конфлікту.

Наступна група бар'єрів обумовлена етнокультурними особливостями людей і в повсякденному житті багатонаціональної держави нагадує про себе досить відчутно.

І останнє - бар'єр психологічного плану. Їх чимало: індивідуальні особливості людей (хто-то більш замкнутий, хтось менш рішучий, один надто сором'язливий, інший надмірно настирливий, є конфліктні, нісенітні за характером люди і т. д.), психологічні відносини, спілкування (взаємні антипатії, неприязнь, несумісність і т. п.), відсутність необхідних навичок, «технік» спілкування, і т. д. Доводиться докладати чималих зусиль керівникам у відносинах з так званими «важкими» службовцями.

Своєрідна типологія «важких» службовців:

Ледачі (роблять набагато менше, ніж могли б), *злі* (у відносинах з людьми поведуться дратівливо, часом зухвало), *безпорадні* (так прагнуть уникнути невдачі, що обов'язково її терплять), *емоційні* (занадто «купаються» в своїх почуттях), *аморальні* (заради власного задоволення використовують людей і системи, завдаючи їм шкоди), що *займають оборонну позицію* (споруджують бар'єри при найменшому натяку на зміни), *занеклі* («носяться» зі старими образами), *ухиляються* (активно уникають виставляти на показ свої справи), *бездушні* (їх не чіпають оточуючі), *невгамовні* (роблять невірні або обмежені умовиводи), *самовпевнені* (часто вважають себе непогрішними), *заякани* (обмежують свої потенційні можливості).

Отже «важкі» службовці - серйозна організаційна проблема. В усякому разі, наявність будь-якої з них цілком достатньо, щоб створити потужний комунікативний бар'єр у відносинах «важких» з керівником.

В управлінській діяльності керівник повинен враховувати психологічні особливості працівників, акцентуації характеру (посилення рис).

Виділяють основні типи акцентуації характеру:

1. *Гіперактивний*. Людина дуже енергійна, самостійна, прагне до лідерства, ризику, авантур. Вона не реагує на зауваження, у неї відсутня самокритичність. Необхідно стримано ставитися до її необґрунтованого оптимізму й переоцінки своїх можливостей. Риси, привабливі для співрозмовників: енергійність, жага діяльності, ініціативність, почуття нового, оптимізм.

2. *Дистимічний*. У цього типу людей спостерігаються постійно знижений настрій, смуток, замкнутість, небагатослівність, песимістичність. Їх обтяжують галасливі суспільства, з товаришами по службі близько вони не сходяться.

3. *Циклоїдний* (Циклотимність). Акцентуація характеру проявляється в циклічно змінних періодах підйому і спаду настрою. У період підйому настрою проявляють себе як люди з гіпертимічною акцентуацією, у період спаду - з дистимічною.

4. *Емотивний* (Емоційність). Ця людина надмірно чутлива, вразлива і глибоко переживає найменші неприємності.

5. *Демонстративна* (Демонстративність). Ця людина прагне бути в центрі уваги і домагається своїх цілей за будь-яку ціну.

6. *Збудливий* (Збудливість). У цих людей підвищена дратівливість, нестриманість, похмурість, але можлива послужливість (як маскування).

7. *Застраючий*. Люди з таким типом акцентуації «застряють» на своїх почуттях, думках. Вони не можуть забути образ і «зводять рахунки» зі своїми кривдниками.

8. *Педантичний* (Педантичність). У цих людей виражена занудливість у вигляді «переживання» подробиць, на службі вони здатні замучити відвідувачів формальними вимогами, виснажують домашніх надмірної акуратністю.

9. *Тривожний* (Тривожність). Люди цього типу акцентуації відрізняються зниженим фоном настрою, боязкістю, невпевненістю в собі. Вони постійно побоюються за себе, своїх близьких, довго переживають невдачу і сумніваються в правильності своїх дій. У конфлікти вступають рідко і відіграють пасивну роль.

10. *Екзальтований* (Екзальтованість). Люди з таким типом акцентуації мають дуже мінливий настрій, балакучість, підвищене відволікання на зовнішні події. Їх емоції яскраво виражені і знаходять своє відображення у закоханості.

11. *Інтровертований*. Люди цього типу акцентуації характеризуються малою товариськістю, замкнутістю. Вони знаходяться в стороні від усіх і вступають у спілкування з іншими людьми за потребою, найчастіше занурені в себе, свої думки.

12. *Конформний* (Конформність). Люди цього типу мають високу товариськість, балакучість. Зазвичай вони не мають своєї думки і дуже несамостійні, прагнуть бути як всі і не виділятися «з натовпу».

Тому, щоб з високою ефективністю будувати відносини з персоналом, необхідно знати типологічні особливості, психологічну структуру кожного працівника.

Отже, у колективах із позитивним моральним, психологічним кліматом спостерігається висока корпоративна культура, показниками якої є потреба у праці на благо колективу і для особистої професійної реалізації, творче ставлення до своїх обов'язків, ініціативність. У міжособистісних стосунках панують взаємодовіра, повага, взаємо-інформованість, взаємовиручка. Для таких колективів характерні висока мобільність, згуртованість. Відсутність належної культури у стосунках породжує несприятливу морально-психологічну атмосферу, що проявляється у домінуванні

користолюбства, зневазі до колег, байдужості та черствості у спілкуванні, чварах та інтригах, неможливості використати груповий потенціал, знижені результативності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Завадський Й.С. Менеджмент / Йосип Станіславович Завадський. – Т. 1 : [наукове видання]. – К.: УФІМБ, 1997. – 543 с.;
2. Іванова І.В. Менеджер – професійний керівник : [навч. посібник] / Ірина В'ячеславівна Іванова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 107 с.;
3. Кныш К.А. Управление процессом формирования нравственных качеств рабочей молодежи: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. филос. наук : спец. 09.00.05. „История философии” / К. А. Кныш. – М., 1979. – 16 с.;
4. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті : [монографія] / Наум Львови Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.;
5. Королюк С.В. Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: [конспект лекції] / Світлана Володимирівна Королюк. – Полтава: ПОППО, 2003. – 108 с.;
6. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами [навч. посіб.] / Валентин Іванович Маслов. – Тернопіль: Астон, 2007. – 150 с.;
7. Осовська Г.В. Основи менеджменту : [навч. посіб. для студентів ВНЗ] / Галина Володимирівна Осовська. – К.: „Кондор”, 2003. – 556 с.;
8. Палеха Ю.І. Менеджмент для початківців : [навч. посіб.] / Юрій Іванович Палеха. – [3-тє вид., допов.]. – К.: Вид-во Європ. ун-ту. – 2003. – 217 с.;
9. Педагогика : [уч. пособие для студентов педагогических заведений] / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1988. – 512 с.;
10. Статінова Н.П. Етика бізнесу : [навч. посібник] / Н. П. Статінова, С. Г. Радченко. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 280 с.;
11. Философский словарь / [под ред. М. М. Розенталя]. – 3-е изд. – М.: Политиздат, 1972. – 496 с.;
12. Этическая мысль: [научно-публицистические чтения] / редкол. : А. А. Гусейнов и др. – М.: Политиздат, 1990. – 480 с.

Бурян Карина, курс 4, факультету Виробництво харчової продукції

Науковий керівник: Дудник Лариса Володимирівна, викладач-спеціаліст вищої категорії,
викладач-методист

Технологія формування команд в організаціях

На сьогоднішній день одним з головних ресурсів, що забезпечують ефективність роботи організації, є команда фахівців та її вміння взаємодіяти між собою. Здатність фахівця працювати в команді безпосередньо впливає на якість кінцевого результату, того головного продукту, заради якого існує організація. Саме «команда» визначає якість життя в організації і кількість її прибутків.

Команда - це група фахівців, зацікавлених у досягненні загального результату. Кожен в команді проявляє свою індивідуальність, займаючи при цьому те місце, яке відповідає його можливостям і здібностям, кожен відчуває себе значущим і незамінним. У

такій організації існує особливий «командний дух», який допомагає досягати високих цілей, займати гідне місце на ринку. Він проявляється в системі особливих відносин між співробітниками, як позитивна атмосфера або животворящий клімат в просторі природи. Командні відносини дають відчуття спільності і довіри замість самотності та відчуження, дозволяють конструктивно взаємодіяти та співпрацювати, а не конкурувати, проявляти творчість в складних ситуаціях і діяти максимально ефективно.

Команда в колективі - це якісна взаємодія між співробітниками, визначення функцій кожного, наявність механізмів вирішення конфліктів та ефективних технологій управління та вирішення проблем і важких завдань, що стоять перед організацією.

Ефективність командної форми роботи базується на максимальному використанні людського фактора і дає кожному співробітнику організації кращі умови професійного існування.

Актуальність даної теми в тому, що використання феномена команди з її можливостями ініціативно ставити амбітні цілі і досягати безпрецедентних результатів, умінням витягати максимум з ресурсів кожного члена команди і підтримувати найвищу мотивацію членів команди на спільну роботу може дати вирішальне конкурентна перевага сучасним компаніям.

При розгляді методів формування команди важливо звернути увагу на:

- вивчення команди як організаційної форми колективного управління;
- вивчення процесу формування команд.

Етапи формування та ефективність команди

Під командоутворенням в даному випадку розуміється її розвиток з формальної, затвердженої керівництвом, управлінської структури в робочу групу з субкультурою «команда».

Ефективну команду можна охарактеризувати загальноприйнятими критеріями ефективності будь-якої організаційної структури, однак є специфічні риси, властиві тільки команді. Насамперед, це націленість всієї команди на кінцевий результат, ініціатива і творчий підхід до вирішення завдань. Висока продуктивність і орієнтованість на кращий варіант рішення, активне і зацікавлене обговорення виникаючих проблем доповнюють її характеристику.

Ефективною можна назвати таку команду, в якій:

- неформальна і відкрита атмосфера;
- завдання добре зрозуміла і приймається;
- члени групи прислуховуються один до одного;
- в обговоренні принципів питань беруть участь всі члени групи;
- в ході обговорення заохочується як висловлювання ідей, так і вираження почуттів;
- конфлікти і розбіжності між членами групи центруються навколо ідей і методів, а не особистостей;
- група усвідомлює, що робить, рішення ґрунтується на згоді, а не на голосуванні більшості.

При цьому виділяється три рівні проведення процесів формування команд:

1. Індивідуальне консультування, тобто управління важкими проблемами, що виникають в результаті існування в організації;

2. Безпосередньо формування команди - активне командне включення до планування організаційних змін.

3. Побудова між командних взаємин (у разі наявності декількох окремих команд в організації, консультування спрямоване як на процес формування команд, так і на налагодження взаємозв'язку між ними).

Для проведення процесу формування команди необхідно скористатися послугами консультантів, що спеціалізуються на здійсненні діяльності такого роду. Завдання консультанта - допомогти групі зрозуміти власні процеси, розвиваючи та вдосконалюючи групові навички та вміння. Переконалися, що команда потребує певної активності з формування членам команди, керівництву або консультантам дозволяють:

- необмежене панування лідера;
- нерівне участь і неефективне використання групових ресурсів;
- жорсткі або нефункціональні групові норми та процедури;
- наявність ригідних захисних позицій;
- відсутність творчості при вирішенні проблем;
- обмежена комунікація;
- розбіжності і потенційні конфлікти.

Ці умови знижують здатність команди працювати разом по колективному вирішенню проблемних ситуацій.

Формування команди дуже важливо, оскільки було помічено, що команда зазвичай працює краще, ніж окремі особистості. Група людей виразно має більше енергії, ніж окрема людина. Формування команди отримує видатне положення в організаціях, оскільки службовці взагалі хочуть відчувати, що вони уповноважені. У формуванні колективу співпраця має важливу роль. Члени команди розділяють знання, щоб досягти цілей, а також розвинути стратегію, щоб вирішити різні висунуті завдання. В цілому виробнича ефективність всієї команди залежить від відносин між окремими її членами.

Сформуванню високо успішну команду можна різними способами. Перш ніж побудувати сильний колектив, необхідно ясно уявити спрямованість і цілі. Це по суті означає, що повинна бути ясність бачення. Всі команди рухаються зі своєю часткою очікувань. Кожен член команди повинен знати, чого від нього або її чекають. По-третє, основна компетентність кожної людини має бути встановлена. Кожен з нас має одну або більше певну здатність, яку ми можемо ефективно застосувати. Це дозволяє команді максимізувати її продукцію. Одне з найважливіших переваг, яке впливає з формування команди, є те, що члени стають більш відповідальними за їх дії.

Рольові функції в команді

Управлінська команда повинна формуватися таким чином, щоб її члени одночасно досягали соціального благополуччя і якісно виконували свої завдання. Ключовим фактором такої ефективної діяльності команди є розподіл рольових функцій. Усі ролі в команді поділяються на цільові і підтримуючі. Члени команди, що виконують цільові ролі, направляють свою енергію на вирішення проблем, що стоять перед командою, а члени команди, що виконують підтримуючі ролі, сприяють підтриманню й активізації діяльності членів команди.

Для членів команди, що реалізують цільові ролі, характерні такі якості: ініціатива (нові рішення командних проблем), обмін думками (висловлюють свою думку з приводу розв'язуваних проблем з огляду на думки інших членів команди), пошук інформації

(шукають і надають групі всю необхідну інформацію), підбиття підсумків (пов'язують запропоновані ідеї з можливостями вирішення проблеми, підсумовують пропозиції, інтегрують діяльність членів команди), енергія (ініціюють діяльність членів команди). Член команди, що виконує цільову роль, несе величезне функціональне навантаження, тому виконання однією людиною кількох цільових ролей одночасно не бажане.

Для членів команди, що реалізують підтримуючі ролі, характерні такі особливості: вони надихають (дружелюбні, щирі, чуйні, хвалять інших за їхні ідеї і позитивно оцінюють їхній внесок у вирішення проблеми), створюють гармонію і злагоду (улагоджують або нівелюють конфлікти між членами команди), знижують напруженість (різними способами знімають емоційну напругу в команді), прагнуть завжди йти "в ногу" (звичайно погоджуються з пропозиціями інших членів команди), готові до компромісів (здатні поступитися власною думкою заради підтримки гармонії в команді).

Вирішуючи питання про можливість використання групи до виконання певних завдань, менеджер повинен зважити їх переваги та недоліки.

Переваги команд:

Зростання індивідуальних трудових зусиль пов'язані з об'єктивним виникненням змагальності, бажанням вирізнитися чи по крайнього заходу не відставати від інших людей. Присутність іншим людям викликає додаткову енергію, ентузіазм, що зумовлює зростання мотивації, продуктивності і забезпечення якості праці, розкриття творчий потенціал працівників.

Вдоволення члени групи. Саме робота у групі дозволяє задовольнити потреби у причетності, приналежності, соціальному взаємодії. Згуртування групи зменшують самотність, сприяють розвитку відчуття власної гідності, значимості, оскільки люди включені у групову роботу з особливими цілями. У такої роботи більше шансів приносити насолоду.

Розширення робочих навичок і якості знань. Люди, які мають великим досвідом, навичками і секретами майстерності, передають їх усім учасникам групи, навчають необхідним операціям, роботам з виконання завдань групи. З іншого боку, командам делегуються повноваження у рішенню виробничих проблем. Це збагачує роботи й збільшує мотивацію працівників.

Зростання організаційної гнучкості. Традиційні організації мають жорстку структуру, коли кожний працівник виконує тільки один специфічну роботу, функцію. У командах її члени можуть виконувати обов'язки одне одного. У разі потреби завдання команди то, можливо змінено, а співробітники перерозподілені, що дозволяє підвищити гнучкість виробництва та швидкого реагування зміну потреб покупців.

Недоліки команд :

Перерозподіл влади. Коли компанії створюються самокеровані робочі команди, основними програвими є менеджери нижчого й середнього ланки. Їм важко пристосуватися до нову ситуацію: вони хочуть ділитися своїми повноваженнями, бояться втратити свого статусу і навіть роботу. Деякі їх нездатна освоїти нові навички, необхідні собі для виживання.

Проблема «безбілетника». Цей термін належить до члену команди, що користується усіма перевагами членством команді, але з вносить пропорційного внеску до роботи команди, ховається за чийось спину іншим людям. Іноді вони це явище називають

соціальним утриманством. У великих групах декого працюють із меншою віддачою, ніж при індивідуальній роботі чи малої групі.

Витрати на координацію – час і зусилля, необхідних координації дій час і підготовку до спільну роботу, щоб вирішити, хто виконувати певні члени групи, щоб забезпечити виконання її завдань. З іншого боку, групи повинні витратити робочі завдання й коли.

У сьогоdnішньому світі, з інтенсивним змаганням, майже всюди, дуже важливо бути частиною команди, на роботі чи або в якомусь іншому місці. Це вчить вас багатьом речам. Найважливіше перевага формування команди полягає в тому, що це допомагає всім учасникам висловлювати їхні думки, так само як і встановлювати зв'язок один з одним.

Формування команди - об'єктивну відповідь на індивідуальні невдачі. Якщо ви терпите невдачу як індивідуум, спробуйте і досягнувши успіху, будучи в команді. У висновку, формування команди не зводиться лише до того, щоб зібрати кілька людей на спільну платформу, це також спосіб змусити їх бути впевненими в собі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брайан Трейсі: Стань видатним менеджером. 21 спосіб ефективного управління компанією і формування команди професіоналів.- Видавництво SmartBook, 2009. - 80 с.;
2. Дафт Р.Л. Теорія організації: Підручник для студ. вузів, що навчаються за спеціальністю «Менеджмент організації», ВУЗ.- М.: Юніті, 2008. - 736 с.;
3. Істомін Є.П. , Соколов А.Г. Теорія організації: системний підхід.- М.: Андріївський видавничий будинок, 2009. - 314 с.;
4. Кошелєв А. Н. Теорія організації. Короткий курс.- М.: Окей-книга, 2009. - 192 с.;
5. Кріс Грей, Організації. Теорії, конфлікти і менеджери.- М.: Гуманітарний центр, 2008. - 196 с.;
6. Третьякова Е. П. Теорія організації.- М. КноРус, 2008. - 224 с.

Глухенький Андрій, курс 4, факультету Виробництво харчової продукції

Науковий керівник: Дудник Лариса Володимирівна, викладач-спеціаліст вищої категорії,
викладач-методист

Психологічні фактори забезпечення ефективної діяльності працівників

Вирішуючи проблеми управління групами, керівництво організації, як правило, вирішує проблеми підвищення ефективності управління колективом в цілому. Основна увага при цьому повинна приділятися визначенню основних показників груп і факторів, що на них впливають.

Психологічний аналіз управлінської діяльності кожної організації (в широкому розумінні цього слова) вимагає розглянути кожного працівника в тісному взаємозв'язку з тими групами, організаціями, до складу яких він належить. Кожен працівник, будучи членом якоїсь соціальної групи, організації, займає ту чи іншу позицію в управлінських відносинах. Соціальна позиція працівника зумовлена передусім його професійно-кваліфікаційними характеристиками та функціональними обов'язками.

Розглянемо зазначені фактори більш детально.

Розмір групи. Вважають, група з 5-9 осіб найменш конфліктна і найбільш оперативна. У групі, яку складають менше п'яти осіб, творчий потенціал знижується, що

зумовлено не лише зменшенням кількості ідей, а й відмовою від ризикованих рішень, оскільки відповідальність за прийняті рішення стає більш персоніфікованою. Групу, у якій більше 9 осіб складно координувати, її члени можуть відчувати труднощі у висловленні та обґрунтуванні своїх думок перед іншими, що негативно позначається на вивченні проблем, які не мають однозначного вирішення. Крім того, збільшення кількості людей у групі посилює тенденцію до ухиляння від роботи, з'являються неформальні угруповання, дії і наміри яких часто є суперечливими.

Склад групи. Досвід свідчить, що групу мають складати люди з різними позиціями, ідеями, мисленням тощо. Така група працює ефективніше, висуває і розглядає більше альтернатив, тим самим, приймає більш обґрунтовані рішення.

Розмір групи. Ідеальна група 5-9 чоловік. Збільшення розміру групи веде до її неформального розподілу і складнощів в управлінні.

Склад групи. Ступінь подібності особистостей і точок зору при прийнятті рішень. Рекомендують, щоб група складалась з неподібних особистостей.

Групова поведінка. Наявність певних правил і норм поведінки, яких рекомендують дотримуватись, щоб уникнути виникнення конфліктних ситуацій.

Згуртованість. Міра тяжіння членів групи один до одного і до групи в цілому. Слід підтримувати.

Групова одностайність. Тенденція до придушення окремою особистістю різних поглядів членів групи. Слід уникати.

Конфліктність. Можливість виникнення внутрігрупових спорів і конфліктів. Рекомендується використовувати різні методи управління конфліктною ситуацією.

Статус членів групи. Старшинство в посаді, назва посади, розміщення кабінету, освіта, соціальний талант, інформованість і накопичений досвід. Необхідно враховувати можливість як позитивного так і негативного впливу статусу окремих осіб на членів групи і групу в цілому.

Ролі членів групи. Характер поведінки кожного члена групи. Існують цільові, підтримуючі і негативні ролі.

Прийняті групою норми суттєво впливають на поведінку кожної особи. Норми підказують працівникам, якої поведінки і якої роботи очікують від них. Тільки дотримання норм дає змогу кожному розраховувати на причетність до групи, її визнання і підтримку. Однак групові норми можуть мати не лише позитивний, а й негативний характер (прогули, деструктивна критика діяльності фірми тощо). Тому керівнику слід формувати такі групові норми, які створювали б сприятливе для фірми мотиваційне середовище (відданість фірмі, захист її інтересів, турбота про якість продукції та обслуговування споживачів, колективна робота тощо).

Високий рівень згуртованості групи підвищує ефективність діяльності всієї організації, якщо цілі обох узгоджуються. У згуртованих групах менше проблем у спілкуванні, менше непорозуміння, напруженості, недовіри, вища продуктивність. Водночас, згуртованість може набути характеру групової одностайності, коли тиск групи на окремих її членів є надмірним. Груповий тиск - чи не найсильніший спосіб впливу на поведінку індивіда в межах колективу, який, навіть маючи рацію, змушений поступитися не бажаючи вступити у конфлікт.

Наявність у групі несхожих людей сприяє підвищенню ефективності її роботи. Однак, часто це є причиною конфліктних ситуацій. Щоб уникнути негативного впливу конфліктів на діяльність групи, необхідно скеровувати їх у функціональне русло.

Визначається місцем у службовій ієрархії, посадою, досвідом, інформованістю тощо. Ці фактори можуть впливати на підвищення або зниження статусу індивіда залежно від цінностей і норм групи. Як правило, на співробітників більший вплив має той, хто має вищий статус. Але не завжди його позиція є найкращою. Часто саме "новачки" мають цікаві, нестандартні ідеї, які можуть бути корисними організації. Тому для забезпечення високої ефективності роботи у групі необхідно створити такий клімат, щоб думка працівників з вищим статусом не домінувала над думкою інших.

Ролі членів групи. Поведінка кожного індивіда має сприяти соціальній взаємодії і досягненню цілей групи. Однак, не кожна людина здатна до групової роботи. Є цілковиті індивідуалісти, котрі в команді працюватимуть нижче середнього рівня або навіть можуть стати причиною її руйнування. На групові ролі не призначають; вони зумовлені психологічними особливостями працівника. З роллю завжди пов'язані певні правила, обов'язки та очікування. Розрізняють три групи ролей: цільові ("голова", "генератор ідей", "аналітик", "контролер" тощо); підтримуючі ("секретар", "організатор", "душа компанії" тощо); негативні ("король", "критикан", "блазень" тощо).

Якщо від колективу очікують, що він продемонструє оптимальну продуктивність і його члени добре почуваються в групі, то за логікою речей повинні бути виконані наступні умови, які можна визначити, як ознаки ефективною групи.

1. Вся необхідна для виконання роботи інформація надходить у не-спотвореному вигляді і оперативно досягає того співробітника, котрий її потребує.

2. Всі учасники в повній мірі усвідомлюють загальну мету і прагнуть до її досягнення.

3. Всі наявні в групі резерви оптимально використовуються в міру виникнення необхідності, і застосовуються, взаємно компенсуючи один одного (але в жодному разі не перешкоджаючи).

4. Всі слабкості і недоліки швидко виявляються і усуваються.

5. Всіляко мотивується продуктивність праці.

6. Із усіх допущених помилок беруть уроки, щоб у майбутньому їх можна було уникнути.

7. Ініціатива і допомога, ідеї та енергія, що надходять ззовні, оптимально інтегруються в процеси всередині групи.

8. Якщо один із членів групи відчуває непевність або які-небудь труднощі, це швидко фіксується й компенсується.

9. Всі члени групи затребувані для виконання тієї чи іншої роботи навичками і рівнем знань.

10. Оптимально здійснюється оволодіння новою ситуацією.

Всі перераховані критерії повинні виконуватися, щоб найефективніше досягати колективної мети.

Прагнення людей об'єднуватись у малі групи не обмежується тільки почуттям "симпатії-антипатії" і виробничими причинами. Американський соціолог С.Д.Робінес, вивчаючи діяльність малих груп, прийшов до висновку, що окрім зазначених причин поведінку людей визначають такі фактори:

- Отримання соціального захисту - завдяки належності до певної групи, людей не пригнічує явище самотності. Вони більше впевнені у собі, відчувають дійову підтримку учасників групи, особливо, коли щось загрожує як в межах організації, так і поза нею.

- Зміцнення своєї соціальної позиції - належність до групи дає можливість проявити себе спочатку в групі, потім в організації, а через організацію і в суспільстві. Саме група забезпечує своїм учасникам почуття власної гідності, дбає про їхній престиж (адже якщо хтось користується авторитетом у групі, то це як би автоматично переноситься на всю організацію).

- Бажання ідентифікуватись з групою - причетність до групи, яка вже завоювала авторитет в організації, а тим паче в суспільстві, наповнює гордістю кожного її учасника, адже досягнення "моєї" групи — це і мої досягнення.

- Об'єднання зусиль, енергія - те, чого не можеш вирішити сам, можеш вирішити спільно із членами своєї групи. Група — організм багатофункціональних зв'язків. Кожен із її учасників має свій "вихід" у різні сфери економічного, політичного і культурного життя, що дає змогу полегшити вирішення необхідних питань.

На ефективність діяльності працівників впливає управлінська діяльність керівника. В управлінні велику роль відіграє людський інтелект, використання обчислювальних систем, інформаційне забезпечення праці керівників та спеціалістів. Специфіка сучасних систем, об'єктів і суб'єктів управління складається у примноженні творчих здібностей людини за рахунок інтеграції науки, техніки і виробництва. Велике значення мають професійний рівень керівника, його творчі здібності, рівень формалізації накопиченого досвіду, здатність швидко приймати та реалізовувати управлінські рішення.

Значний вплив на ефективність управління здійснюють такі чинники як, участь в управлінській діяльності колективу, покращення якісного складу працівників управління, наукова організація праці та ін. На ефективність управління впливає і у багатьох випадках викликає труднощі - ієрархічність. Ієрархічність інколи приводить до того, що чинники, які істотно впливають на результати виробничо-господарської діяльності залишаються за межами компетенції органу, який безпосередньо управляє даним об'єктом (наприклад, несвоєчасні поставки з вини постачальників, недоліки у збалансованості виробництва і споживання з вини вищих органів негативно впливають на ефективність управління).

Кожна людина, яка ідентифікує себе з діяльністю малої групи, як правило, очікує від неї і захисту, і зміцнення своєї позиції в суспільстві, і безпосередньої допомоги у вирішенні якоїсь конкретної проблеми тощо. Але є люди, які використовують групу лише як засіб отримання вигоди "на сьогодні". Якщо таких людей у групі двоє-трьох, вона функціонувати не зможе, тому що на решту членів групи, а це дві-три інші особи, багатократно збільшується психологічний тиск, якого, зрозуміло, група із 5-6-ти осіб витримати не в змозі. Група розпадається, її об'єднання в майбутньому, навіть за наявності якихось нових спільних цілей, малоймовірно.

Тому, спільними зусиллями працівників, які є членами одного колективу, досягти певних цілей (цілей праці) можливо з меншими витратами. Це означає, що всі здібності, ідеї, енергія і резерви реалізуються і враховується потреба в саморозвитку кожного окремого члена групи.

Тому, важливими психологічними факторами забезпечення ефективної трудової діяльності працівників організацій, установ, фірм є згуртованість колективу, групи та управлінські вміння та навички керівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєв М. В. Основи менеджменту: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / М. В. Афанасьєв, Л. Г. Шемаєва, В. С. Верлока ; за ред. проф. М. В. Афанасьєва. – Харків : ВД „ІНЖЕК”, 2013. – 484 с.;
2. Завадський І.С. Менеджмент: Management. - У 3т. - Т. 1-3-вид., доп. - К.: Вид-во Європ. ун-ту - 2010. - 542с.;
3. Менеджмент: навчальні матеріали у схемах і формулах: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./Міжгалуз. ін-т упр.; за ред. : А. І. Кредісов . -2-е вид., випр. та доп. - К. :Знання України, 2008. - 539 с.;
4. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін І В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Да-нюка, В.М. Петюха. - К.: КНЕУ, 2006. - 398с.;
5. Осовська Г.В. Комунікації в менеджменті: Навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.: Курс лекцій] - К. :Кондор, 2003. - 215 с.;
6. Пилипенко С.М., Пилипенко А.А., Отенко В.І. Менеджмент: Навч. посіб./ С.М. Пилипенко, А.А. Пилипенко, В.І. Отенко. - Х. :ХДЕУ, 2012. – 207 с.;
7. Подсолонко Е. Менеджмент; теорія і практика. - К, Вища школа, 2010. - 264 с.;
8. Ситник В. Ф. Системи підтримки прийняття рішень : навч. посібн / В. Ф. Ситник. – К. : КНЕУ, 2009. – 614 с.

Жовнер Віталій, аспірант кафедри психології КНТЕУ

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Особливості чинників конкурентоспроможності в кризові періоди професійного розвитку особистості

Актуальність дослідження. Умови і особливості функціонування нинішнього суспільства у 21 столітті визначаються конкурентоспроможністю як однієї з основних складових успішності підприємницької діяльності. Докорінні зміни, які відбуваються одночасно у багатьох напрямках, перетворюють всі сфери життєдіяльності людини у суспільстві та вимагають конкурентоспроможності фахівців, які здатні бути гнучкими, швидко змінюватись, адаптуватись до надзвичайно складних умов ринкової економіки, прагнути до найвищих стандартів і статусу у суспільстві, долати перешкоди, систематично оволодівати і впроваджувати нові професійні компетентності, досягати поставленої мети [1,2,4,5,7].

Водночас, конкурентоспроможні, успішні фахівці мають бути в гармонії із зовнішніми (економічними, юридичними, організаційними) і внутрішніми чинниками, що зумовлено індивідуально-психологічними особливостями, онтогенетичним професійним розвитком особистості із збереженням психічного і фізичного її здоров'я [1,2,3,8].

Виходячи з нинішніх реалій соціально-економічного розвитку України, в умовах політичних та соціальних потрясінь внаслідок фінансово-економічних криз різної інтенсивності у світовому масштабі набувають нового змісту підходи щодо розгляду особливостей чинників конкурентоспроможності в кризові періоди професійного розвитку особистості [2,3,4,8].

Мета: здійснити аналіз наукових джерел і з'ясувати особливості чинників конкурентоспроможності в кризові періоди професійного розвитку особистості.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Згідно з концепціями професійного розвитку особистості більшість вчених виокремлюють такі основні стадії як: оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація та майстерність (В. Бодров, Л. Виготський, П. Давидов, Д. Ельконін, Е. Зеєр, М. Корольчук, Є. Клімов, В. Крайнюк, Г. Костюк, А. Леонтєв, С. Максименко, А. Петровський, С. Рубінштейн) [1,2,4,5,8].

Кожна з виокремлених стадій професійного розвитку особистості має свої психологічні особливості стосовно ПКСП фахівця. Так, професійне становлення особистості, починається зі стадії оптації, коли у віці 14-16 р. у підлітків формуються професійні наміри, вони самовизначаються з професійним напрямом навчання у профтехучилищі чи продовженням навчання у загальноосвітній школі. В залежності від обраного напрямку змінюється мотивація, чітка спрямованість на професію чи навчання. Тобто, на стадії оптації відбувається зміна професійно-мотивованої основної діяльності. Криза навчання, професійна орієнтація у старшокласників як правило відбувається завдяки когнітивному дисонансу – зіткнення омріяного майбутнього з реаліями дійсності, сьогодення. Переживання кризи, аналіз своїх можливостей призводить до корекції професійних намірів і орієнтовану “я-концепцію” і розширення ПКСП [2,5].

Деструктивний розвиток кризи призводить до ситуативного вибору професії, що зумовлює внутрішній конфлікт, незадоволення і ,навіть, вихід за межі морально-соціальної сфери у поведінці

На стадії професійної підготовки у студентів спостерігається криза професійного вибору на 1, 3 і 5 курсах навчання. Але, за рідким виключенням, сумніви правильності професійного вибору, незадоволення окремими дисциплінами змінюються на позитивну професійну мотивацію, завдяки професійній спрямованості дисциплін, що сприяє зростанню рівня задоволеності фаховою професійною орієнтацією. Тобто, зміна акценту на професійно-орієнтовану підготовку, позитивне сприйняття майбутнього професійного середовища, сприяє ефективності і задоволеності навчально-професійною діяльністю та, відповідне зростання рівня ПКСП майбутнього фахівця [1,3,8].

Період професійної адаптації (адаптаційного входження в професію) суттєво змінює професійну ситуацію розвитку особистості. Фахівець у цей період вперше зустрічається з конкретним колективом, з різними рівнями фахової підготовки і віковими особливостями, з іншого ієрархією системи функціональних виробничих стосунків, з новими соціально-професійними цінностями, іншою соціальною роллю і принципово новим видом основної професійно-мотивованої діяльності. І знову, основною причиною негараздів виявляється когнітивний дисонанс, – невідповідність між сформованими уявою і очікуваннями з реаліями професійної діяльності в конкретній організації [3,4,5].

У тому випадку, коли особистість здатна до активізації своїх професійних зусиль, щоб спрямувати їх на адекватну адаптацію і набути досвіду рівень ПКСП особистості суттєво зростає і навпаки.

Особливість розвитку кризи ПКСП особистості на завершальному етапі стадії первинної професіоналізації (після 3-5 р.), полягає у тому, що фахівець оволодів і якісно виконує нормативну діяльність, виробив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих стосунків.

За умов відсутності професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, нервово-психічну напругу. Ця криза професійного зростання може тимчасово і суттєво не змінювати

КСП фахівця завдяки компенсації та переключеності на побутові чи інші захоплення. Стабілізація в цій ситуації та підвищення КСП відбувається завдяки саморозвитку, емоційно-вольової регуляції, підвищенню мотиваційної сфери, новим особистим цілям бачення перспектив у межах своєї професії, організації і, навпаки, примирення й зниження особистих амбіцій призводить до апатії, призупинення і різкого зниження ПКСП фахівця [1,6].

Особливістю стадії вторинної професіоналізації виявляється висока якість виконання професійної діяльності – на рівні професіонала, з вираженою стійкою професійною самооцінкою, індивідуальним стилем й елементами творчості, що виражаються у досить високому рівні ПКСП особистості. Водночас, досягнення високої якості виконання діяльності впливає на розвиток самосвідомості таким чином, що фахівець може вибудовувати альтернативні напрями розвитку кар'єри за межами своєї професії. Загострення протиріччя між бажаним зростанням, розвитком професійної кар'єри, та реальними перспективами в цій або іншій організації може призвести до розвитку кризи професійної кар'єри з суттєвою ревізією “Я-концепції”, з потребою нового рівня самовизначення, самореалізації. Раціональним виходом з цієї кризи є звільнення і освоєння нової спеціальності, перехід на іншу посаду. Безумовно, що найкращий варіант виходу з кризи професійної кар'єри є збереження і подальший розвиток ПКСП фахівця на наступній стадії професійного розвитку – стадії майстерності. Відомо, що фахівець на стадії майстерності характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності, що свідчать про надзвичайно високий рівень ПКСПО. Водночас, рушійні сили подальшого професійного розвитку особистості – високий рівень потреби в самореалізації і професійній самоактуалізації може призвести до кризи соціально-професійної самоактуалізації. Високий рівень ПКСПО фахівця на стадії майстерності дає змогу вийти з цієї кризи за рахунок зверхактивності в професійній діяльності, новаторстві, винахідництві, стрімкого кар'єрного зростання, переходу або сумісництва з педагогічною чи науково-виробничою діяльністю [7].

Водночас, суб'єктивне індивідуальне психологічне сприйняття впливу комплексу зовнішніх і внутрішніх чинників на стадії майстерності може призвести до деструктивних наслідків, які виявляються у звільненні, зниженні активності у цілому і професійної зокрема, що зумовлює різке зниження ПКСП особистості та потребує психологічної допомоги [8].

Виходячи суто з професійної періодизації то вона закінчується на стадії майстерності, але періоди вікового розвитку продовжуються і на думку А. Анциферової, М. Греллер, Б. Киллінджер, А. Маркової, Е. Симанюка, можна розглянути ще дві кризи особистості – криза втрати професійної діяльності та криза соціально-психологічної адекватності, які пов'язані з виходом на пенсію і відходом від професійної діяльності. Обидві кризи зумовлені різким звуженням соціально-професійних контактів, зниженням фінансових можливостей [1,8].

З початком соціально-психологічного старіння у похилому віці до старечості змінюється емоційна лабільність, інтелектуальний рівень, спостерігається настороженість до усього нового, протистояння поколінь, що зумовлено зниженням професійної ідентичності, життєвої перспективи, соціальною ізоляцією і зниження критеріїв конкурентоспроможності на біологічному, професійному, соціальному і психологічному рівнях.

Отже, у результаті аналізу наукових джерел з'ясовано що кожна з нормативних криз в професійному розвитку має свої особливості, що зумовлено своєрідністю вікових періодів і стадій професійного розвитку, які супроводжуються відповідними особливостями проявів ПКСП в структурних компонентах особистості (біологічний, соціальний, психологічний, професійний). Суттєвий вплив на виникнення криз особистості на перших стадіях

професійного розвитку мають об'єктивні чинники які через призму суб'єктивного сприйняття – зміни основної мотивованої діяльності, докорінної зміни соціальної ситуації впливають на формування ІПКСП [2,6].

Починаючи зі стадії адаптаційного входження в професію у подальшому розвитку стадії первинної і вторинної професіоналізації особливо майстерності все більшу роль у виникненні криз в професійному розвитку і впливу на рівень ІПКСПО відіграють суб'єктивні чинники: зміни “Я-концепції”, перебудова професійної свідомості, збільшення рівнів домагань і самооцінки проявів нової потреби в самоствердженні самоактуалізації, що спонукає особистість до нових ініціатив, переоцінки основної мотивованої праці, креативності у виконанні роботи. Водночас гіперактивність, висока якість роботи з одного боку підвищують рівень ІПКСПО, а з іншого – це виявляється самодетермінантами криз у професійному розвитку [4].

Окрім нормативних криз, професійний розвиток фахівця супроводжується суттєвим впливом ненормативних криз, які зумовлені важкими життєвими обставинами, а саме: вимушені звільнені, перекваліфікація, перерви у роботі, тимчасова втрата працездатності, що викликають інтенсивні емоційні переживання, які важко долати і які негативно впливають на ІПКСП.

Так, криза навчально-професійної орієнтації (14-17 років) на стадії оптації зумовлена такими чинниками як: неможливість реалізувати особисті наміри, ситуативний вибір професії без урахування індивідуально-психологічних та психологічно-фізіологічних особливостей. Підвищення ІПКСП відбувається завдяки корекції професійного спрямування. Для кризи професійного вибору (16-21 рік) на стадії професійної освіти визначальними детермінантами виявились: зміна соціально-економічних умов і перебудова професійно-мотивованої діяльності, незадоволеність професійною підготовкою (освітою) або ж активізація навчально-пізнавальної діяльності й підвищення ІПКСП. [2, 4, 8].

Криза неспівпадіння реалій професійної діяльності з очікуванням (криза професійних експектацій) на стадії професійної оптації (18-23 роки). Для цієї кризи притаманні труднощі в професійній адаптації, неспівпадіння очікувань і реалій у професійному середовищі.

Стосовно ІПКСП, то цей період супроводжується, або активізацією зусиль особистості і підвищенням ІПКСП, або корекція мотивів правці; “Я-концепції” і зміна спеціальності.

Для кризи професійного зростання на стадії первинної професіоналізації (30-33 роки) найбільш притаманні: незадоволеність посадою, труднощі професійного зростання. Підвищення рівня ІПКСП відбувається завдяки активізації в соціально-професійній сфері. Криза професійної кар'єри на стадії вторинної професіоналізації (38-40 років) розглядається як криза вікового розвитку. У разі спрямованості на розвиток ІПКСП фахівець підвищує соціально-професійну активність, кваліфікацію, якісно поліпшує способи діяльності, виробляє індивідуальний стиль діяльності.

Для виходу з кризи соціально-професійної самоактуалізації на стадії майстерності (48-50 років) і підвищення ІПКСП фахівця притаманно перехід на інноваційний рівень виконання діяльності, і зверх нормативна соціально-професійна активність. Детермінантами негативних проявів під час цієї кризи виявляється незадоволеність можливостями самореалізації, своїм соціально-професійним статусом і найголовнішими чинниками кризи – це психофізіологічні вікові зміни погіршення стану здоров'я [2,7].

Криза втрати професійної діяльності співпадає зі стадією втрати професії (55-60 років), що зумовлює зниження ІПКСП особистості за рахунок подальших психофізіологічних вікових

змін і погіршення здоров'я, суб'єктивними переживаннями нової соціальної ролі, звуження соціально-професійного поля, фінансових можливостей, контактів [2,4,6].

Висновок. Аналіз наукових джерел свідчить, що вчені виокремлюють в онтогенетичному і професійному розвитку нормативні кризи, які зумовлено переважно суб'єктивними чинниками і ненормативні, що супроводжуються складними життєвими обставинами. Для кожної кризи притаманні своєрідність суб'єктивного відношення до професійної ситуації розвитку та індивідуально-психологічні зміни особистості, що зумовлюють її рівень інтегрального простору конкурентоспроможності.

Кожна з нормативних криз має свої особливості, що зумовлено своєрідністю вікових періодів, стадіями професійного розвитку. Водночас, ненормативні кризи зумовлені важкими обставинами життєдіяльності, які супроводжуються відповідними особливостями проявів інтегрального простору конкурентоспроможності в структурних компонентах особистості. Суттєвий вплив на виникнення криз особистості на перших стадіях професійного розвитку мають об'єктивні чинники, а починаючи, зі стадії адаптаційного входження в професію, і у подальшому на стадіях первинної й вторинної професіоналізації і, особливо, стадії майстерності все більшу роль відіграють суб'єктивні чинники.

Психологічні особливості чинників і проявів інтегрального простору конкурентоспроможності в кризові періоди професійного розвитку зумовлені в першу чергу соціально-професійною спрямованістю і особистісною активністю фахівця, соціально-економічними умовами життєдіяльності, віковими психофізіологічними змінами, якісним позитивним та професійним розвитком, що викликає перебудову мотиваційної, когнітивної, професійної та поведінкової сфер у структурі особистості і у сукупності позитивно впливає на конкурентоспроможність фахівця і сприяє конструктивному виходу з криз професійного розвитку особистості

Перспектива подальшого дослідження Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та з'ясувати психологічні особливості конкурентоспроможності майбутніх фахівців туристичного бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зеер, Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Зеер, Э. Ф., Сыманюк Э. Э. // Психологический журнал. – 1997. – Т.18. – №6. – С. 35 – 44
2. Карамушка, Л. М. Мотивація підприємницької діяльності / Л. М. Карамушка, Н. Ю. Худякова. – Київ-Львів: «Сполом», 2011. – 206 с.
3. Карамушка Л. М. Технологія формування конкурентоздатної команди / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНК ОС, 2005 – С. 85 – 110
4. Корольчук, М. С. Психофізіологія діяльності: [підручник] / М. С. Корольчук – [3-те вид.]. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2008. – 400 с.
5. Максименко, С. Д. Експериментальна психологія: [підручник] / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
6. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.
7. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн – СПб. : Питер, 2010. – 713 с.

8. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. / Э.Э. Сыманюк под ред. Э. Ф. Зеера. – М. : московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.

Приймук О.О. аспірант, кафедри психології КНТЕУ

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Особливості прояву комунікативних якостей у процесі навчання майбутніх фахівців ресторанного бізнесу

Постановка проблеми. Постійне збільшення обсягу знань, які необхідно засвоїти майбутньому фахівцеві ресторанного бізнесу за роки навчання у вищому навчальному закладі (ВНЗ), підвищення вимог до його професійної і спеціальної підготовки породжує соціальну потребу всебічного, глибокого дослідження системи психологічних шляхів, зовнішніх і внутрішніх чинників становлення спеціалістів, вимагає розкриття закономірностей і особливостей їхньої професійної підготовки, зокрема комунікаційної, та урахування їх у навчальному процесі ВНЗ. Постала гостра необхідність формування високопрофесійного, компетентного спеціаліста нової генерації, який змінив би сенс і характер професійно-психологічної комунікації відповідно до вимог сучасного ринкового середовища, поклавши в основу гуманізм, повагу до співрозмовника й самоповагу, суверенність особистості, врахування інтересів співрозмовника. Враховуючи весь спектр вимог стосовно суб'єкта і об'єкта комунікації у сфері ресторанної індустрії варто здійснити теоретико-методологічний аналіз і практичне дослідження теперішнього стану розвитку комунікативних якостей у майбутніх фахівців ресторанного бізнесу

Виклад основного матеріалу. Беручи до уваги важливість питання дослідження і формування комунікативної толерантності серед фахівців сфери ресторанного бізнесу було проведено наукове дослідження щодо визначення особливостей проявів комунікативних якостей у процесі навчання майбутніх фахівців ресторанного бізнесу. Комунікативні особливості досліджувалися за методикою: «Діагностика комунікативної толерантності (за В. Бойко). Дослідження проводилося на базі КНТЕУ серед майбутніх фахівців ресторанного бізнесу: студентів перших, других, третіх, четвертих курсів і студентів-магістрів.

Відповідно до методики визначення комунікативної толерантності на першому курсі серед 42 студентів маємо результати середнього значення з оцінкою $79 + 1,8$, що говорить про помірну середню з тенденцією до завищення комунікативну нетерпимість до оточуючих. Другий курс, загальна кількість досліджуваних студентів 69 отримали середній результат по комунікативній толерантності $73,8 + 1,3$, тобто для студентів характерні ознаки нетерпимості до співбесідника, третій курс (55) значно вищі показники толерантності в діалозі з оточуючими $68,3 + 1,5$, на четвертому курсі (32) результати $58 + 2,03$ і студенти-магістри отримали $53,5 + 1,4$ бали. Така тенденція підвищення показників комунікативної толерантності порівняно з першими курсами і останніми у майбутніх фахівців ресторанного бізнесу може говорити про їх професійне зростання і удосконалення навичок спілкування під час проходження навчально-виробничої практики. Але дані результати не є прикладом для наслідування, потрібно розвивати і виховувати уміння серед майбутніх фахівців ресторанного бізнесу професійно вести

діалог і удосконалювати професійно-важливі якості комунікативної толерантності до оточуючих.

Висновок. Враховуючи складність системи комунікаційних зв'язків у сфері ресторанної індустрії гостинності, важливість комунікаційних відносини зі своїми посередниками, споживачами, конкурентами, різними представниками влади і громадськості необхідно послідовно формувати й розвивати вміння майбутніх фахівців ресторанного бізнесу адекватно реагувати на ситуацію та вимоги на ринку ресторанної індустрії, шукати нові підходи до здійснення ефективної комунікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сучасні концепції, передумови та перспективи розвитку підприємств України / М. Г. Бойко / під заг. Ред.. К.Ф. Ковальчука.– ІМА-прес, 2012.– с. 29-42.
2. Корольчук М. С. Психологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Закладів / М. С. Корольчук. – К.: Ельга; Ніка – Центр, 2013. – 400 с
3. Митягина В.А. Социокультурные характеристики коммуникативного действия: монография / В.А. Митягина. – Волгоград: Изд-во Вол ГУ, 2007. – 356 с.

Миронець Сергій Миколайович, к.психол.н., доцент

Психологічні особливості відбору та формування зведених підрозділів міжнародних гуманітарних місій

У статті представлені деякі психологічні особливості діяльності фахівців зведених рятувальних загонів міжнародних гуманітарних місій. Наведені негативні стрес-чинники їхньої професійної діяльності та висвітлені деякі актуальні проблеми психологічного добору та формування таких підрозділів з метою їх залучення до діяльності у складі міжнародних гуманітарних місій та рятувальних операцій.

Ключові слова: міжнародна гуманітарна місія, рятувальні операції, психологічне забезпечення, стрес-фактори.

Вступ. Розвиток людської цивілізації призвів до стрімкого зростання кількості надзвичайних ситуацій (НС) техногенного характеру на потенційно небезпечних об'єктах, а саме аварії на атомних станціях, пожежі і вибухи на промислових об'єктах, транспортні аварії тощо, які на теперішній час складають 75 – 80% від загальної кількості НС. Від НС природного характеру потерпають всі частини світу, а саме 39% від загальної кількості мають місце в Азії, 26% в Америці, по 13% в Африці та Європі, по 9% в Австралії й Океанії. За даними Міжнародного Червоного Хреста природні НС у ХХ столітті позбавили життя більше ніж 11 млн. осіб. Частіше трапляються НС природного характеру, з яких тайфуни складають 34%, повені – 32%, землетруси – 13%, посухи – 9%.

Щорічно кількість постраждалих від стихійних лих збільшується, в середньому, на 6% [1]. За підсумком, у світі простежується тенденція зростання кількості постраждалих від НС природного і техногенного характеру на 8–10%. Численні страждання приносять людству різноманітні спалахи інфекційних хвороб, від яких щорічно помирає біля 1,3 млн. осіб [2]. А такі постійні супутники катастроф і стихійних лих як розгубленість, паніка, страх й безпорадність цілковито позбавляють людину здатності до само - і взаємодопомоги, яка вкрай необхідна постраждалим [3]

Отже, наведена статистика надзвичайних ситуацій та перспективи подальшого зростання їх транскордонних наслідків потребують розроблення дієвих механізмів щодо забезпечення відбору фахівців та формування зведених рятувальних підрозділів міжнародних гуманітарних місій.

Мета статті: полягає у висвітленні актуальних проблем психологічного забезпечення діяльності фахівців у складі міжнародних гуманітарних місій та їх відбору до складу таких підрозділів.

Завдання: охарактеризувати психологічні особливості утворення та діяльності зведених рятувальних загонів міжнародних гуманітарних місій та визначити фактори, що негативно впливають на особистість фахівця в процесі виконання професійних завдань в екстремальних умовах надзвичайних ситуацій. Встановити їх вплив на психічне і фізичне здоров'я фахівця.

Огляд літератури. Останнім часом кількість наукових публікацій, присвячених психологічному аналізу різних аспектів міжнародної гуманітарної діяльності, має тенденцію до зростання (В.І. Алещенко, О.Г. Караяні, Г.Г. Рошкін, В.М. Невмержицький, В. І. Осюдло, В.В. Стасюк, І.І. Приходько, О.О. Теличкін, Е.П. Утлік, О.Ф. Хміляр). Водночас всі зазначені дослідження були присвячені лише військовому аспекту, а саме міжнародній діяльності українського миротворчого контингенту. Що ж до питання психологічного забезпечення діяльності міжнародних гуманітарних місій з надання допомоги мирному населенню та організації рятувальних операцій, то цей аспект за часів отримання Україною статусу незалежної держави не досліджувався взагалі.

Виклад основного матеріалу. Актуальність психологічного забезпечення міжнародних гуманітарних місій обумовлена низкою об'єктивних обставин, до яких слід віднести збільшення кількості надзвичайних ситуацій природного, техногенного, соціально-політичного характеру, які мають транскордонні наслідки, або настання наслідків, ліквідація яких не під силу контингенту рятувальних служб окремо взятої країни.

Багаторічний досвід психологічного забезпечення різних видів практичної діяльності доводить, що воно є ефективним засобом вирішення багатьох соціальних і психологічних проблем. Тому його ігнорування або невикористання в інтересах оптимізації діяльності зведених формувань міжнародних місій та рятувальних операцій, на наше переконання є не може бути виправдано.

Унаслідок цього ефективність конкретних рекомендацій, які пропонуються вченими для розв'язання психологічних проблем міжнародної гуманітарної діяльності, не завжди дозволяє органам державного управління приймати науково-обґрунтовані, компетентні, з психологічної точки зору, рішення. Зробити це можливо лише на основі цілісних теоретичних поглядів та єдиної технологічної схеми здійснення психологічного забезпечення діяльності фахівців в екстремальних умовах діяльності міжнародних гуманітарних місій, як це показано у працях (Лешека Ф. Коженевські, М.С. Корольчука, В.В. Стасюка, Л.А. Перелигіної, І.І. Приходька, О.В. Тімченка, О.Д. Сафіна, О.В. Сиропятова та ін.

Виходячи з аналізу науково-теоретичних джерел та результатів професійної діяльності міжнародних гуманітарних місій з'ясовано, що психологічне забезпечення їх діяльності потребує подальшого розвитку та вдосконалення. Існує необхідність уточнення

індивідуально-психологічних особливостей, що детермінують поведінку фахівців гуманітарних місій в особливих умовах діяльності.

Формування теорії та практики психологічного забезпечення міжнародної гуманітарної діяльності – об'єктивний процес і закономірний результат розвитку сучасного суспільства, активних інтеграційних процесів України на шляху до Європейських стандартів.

Однак для того, щоб наукове знання втілювалося у практику, стало елементом діяльності, воно повинне створити специфічний механізм такого переходу – технологію. На базі останньої розробляється сукупність технологічних засобів, форм, методів і способів їхнього використання (В.І. Алещенко, М.С. Корольчук та ін.) [5].

Дослідження особливостей діяльності зведених рятувальних загонів ми здійснювали шляхом опитування безпосередніх учасників подій (інтерв'ю, анкетування), аналізу публікацій преси, телевізійних репортажів з місця подій, аналізу документів, державних звітів про виконання завдань у складі міжнародних рятувальних місій, під час підведення підсумків за результатами виконання таких завдань, експертних оцінок діяльності фахівців. Також досліджувався актуальний стан фахівців під час безпосереднього виконання завдань (самозвіт, експрес опитування, спостереження, експертна оцінка та оцінка працездатності фахівців за їх прямими та побічними показниками тощо.).

За результатами більш ніж 15-річного наукового пошуку встановлено, що виконання завдань фахівцями зведених рятувальних загонів в екстремальних умовах виникнення надзвичайних ситуацій з психологічної точки зору характеризуються присутністю й негативним впливом на психіку фахівців широкого спектру несприятливих, дискомфортних і загрозливих факторів. Спеціалісти, які направляються в зони надзвичайних ситуацій для виконання рятувальних та інших невідкладних робіт, підлягають не тільки фізичній загрозі особистому здоров'ю (життю), але й значному ризику виникнення нервово - психічних розладів, психічних дезадаптацій і стресових станів. Останні нерідко стають причиною зривів у професійній діяльності, зниження працездатності, міжособистісних конфліктів, порушень дисципліни, зловживання алкоголем, інших негативних явищ.

Сам процес праці фахівців зведених формувань характеризується високим нервово-психічним напруженням і мобілізацією вольових зусиль при високому темпі діяльності в умовах дефіциту часу, недопущення виникнення помилкових дій, дефіциті оперативної інформації, за цими ознаками такий тип діяльності відносять до екстремального з елементами над екстремального.

Темп діяльності персоналу у найбільш складних періодах діяльності може наближатися до граничних можливостей людини. Це потребує більшого напруження уваги, пам'яті, мислення, емоційної стійкості, мобілізації волі і призводить до скорочення психофізіологічних резервів організму людини. Домінуючими є когнітивні, комунікативні та емоційно-вольові якості особистості.

Необхідно враховувати, що досвідчені фахівці, які мають досвід виконання завдань у складі міжнародних рятувальних операцій наділені більш широкими можливостями для переробки додаткової інформації, чим менш досвідчені, в яких на фоні стресових ситуацій з'являються порушення регуляторних функцій, що може призводити до невпевненості у своїх власних силах, у деяких випадках навіть до помилкових дій. У результаті цих

впливів (екстремальні фактори і висока інтенсивність діяльності) можуть настати зрив та загальне зниження стійкості, особливо психічних і психомоторних функцій.

До особливостей професійної діяльності фахівців зведених рятувальних загонів слід віднести виражену психічну напругу, яка діє під час усього часу виконання завдань у зоні надзвичайної ситуації. Найбільш типовими причинами її виникнення є висока відповідальність за результати діяльності, дефіцит часу й інформації (або надлишок) для прийняття рішення, дія перешкод, вплив несприятливих умов життєдіяльності, міжособистісна несумісність, соціально-психологічна ізоляція тощо [4].

Результати емпіричного дослідження підтвердили, що для рятувальників є характерними висока самооцінка, самовпевненість, комунікабельність, активність. Вони впевнені, що їх особистість і діяльність здатні викликати в інших повагу, симпатію, вдячність.

Як для чоловіків так і для жінок характерна висока схильність до ризику і ризиковим діям. Для рятувальників не є характерним притримуватися загальноприйнятих норм, переживати і надмірно піклуватися про своє здоров'я.

Стійкість емоційного стану, толерантність до середовища впливу, висока здатність до витіснення, дозволяють усувати особисту тривогу, можуть провокувати конфліктність у міжособистісних стосунках.

Для більшості рятувальників (70%) характерні екстернальний тип локус-контролю, тобто людина впевнена, що її успіхи і невдачі залежать, перш - за все від зовнішніх обставин – умов оточуючого середовища, дій інших людей, випадковості, везіння (невезіння) тощо. Для жінок рятувальників характерна підвищена емоційність позакризовими ситуаціями і повна стриманість емоцій під час роботи в кризових умовах.

Професія рятувальника накладає відбиток на особистість, розвиваючи в неї соціально бажані якості і приховує істинні переживання і потреби. Це нерідко призводить до формування внутрішньоособистісних конфліктів, стресів, проблем у сімейному житті та міжособистісних стосунках.

Як стверджує у своїх працях М. Корольчук [7, с. 56] дослідження поведінки особистості в екстремальних умовах, не може бути об'єктивно завершеним, без дослідження особливостей міжособистісних відносин і взаємодії в екстремальних умовах надзвичайних ситуацій і в повсякденному житті.

Результати роботи рятувальників здебільшого залежать від уміння налаштовувати чітку та ефективну взаємодію між собою. Недостатня спрацьованість, злагодженість міжособистісна конфліктність призводить не тільки до помилок в діяльності, але й може потягти за собою більш серйозні наслідки, не виключаючи загибелі постраждалих, або самих рятувальників.

Колектив зведеного формування міжнародної місії має свою суборганізаційну структуру, на вершині якої стоїть керівник (бригадир), який встановлює злагодженість між іншими членами групи. Розподіл функцій між окремими членами колективу потребує не тільки великої довіри, але й чіткого узгодження дій кожного члена колективу у часі, вміння доповнити роботу один одного з метою виконання загального завдання.

У таких умовах групової діяльності виявляється недостатнім розуміння поставленої задачі всіма членами колективу (бригади) і високих професійних знань і навичок кожного. Потрібний найвищий рівень злагодженості, такий рівень взаємодії інколи називають «спрацьованістю»

Що ж до діяльності фахівців зведених рятувальних загонів міжнародних гуманітарних місій, то в цих підрозділах навіть знайомство фахівців інколи відбувається на борту літака, який прямує до пункту надання допомоги з рятування людей та ліквідації наслідків НС. Це зумовлено тим, що біда, особливо природні стихії завжди приходять несподівано, відповідно мають свої особливості й підходи до формування таких зведених рятувальних загонів.

Такі підрозділи мають свою, відмінну від інших специфіку діяльності, яка не може бути відпрацьованою у вигляді якогось сталого алгоритму дій. При їх формуванні враховуються (місцевість, характеристика травм у постраждалого населення, хімічні, біологічні, радіаційні компоненти, категорії постраждалих (дорослі, діти, біженці, інфіковані тощо). Також слід враховувати і культуральні, політичні, соціально-економічні особливості території де передбачається виконувати завдання.

Все це визначає актуальність проблеми психологічної безпеки діяльності фахівців в екстремальних умовах надзвичайних ситуацій та спонукає нас до наукового пошуку щодо її розв'язання.

Висновок. Зважаючи на невтішні тенденції щодо техногенної та природної безпеки, проблема виникнення НС невинно зростає, здебільшого вони мають значну руйнівну силу та охоплюють ураженням значні площі, проблемою стає надання гуманітарної допомоги значним контингентам постраждалого населення. За таких умов система психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців зведених рятувальних загонів, забезпечення безпеки їх діяльності, у тому числі і психологічної), прогнозування психогенних втрат серед фахівців та попередження психогенних розладів, повинна бути спрямована на максимальну їх адаптацію до умов життєдіяльності та професійного середовища, формування, підтримку та відновлення їх оптимальної працездатності, мати свої завдання, принципи, етапи, методи управління та включати: заходи та засоби, які можуть застосовуватись, як правило до, під час та після виконання завдань у складі зведеного рятувального загону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Доклад о глобальных катастрофах: роль информации при бедствиях // Международ. Федерация Кр. Креста и Кр. Полумесяца.–Женева, 2008.– 40 с.
2. Мобільні формування Державної служби медицини катастроф : монографія / [С. О. Гур'єв, П. Б. Волянський, С. М. Миронець, А. В. Терент'єва, Г. Г. Рошін та ін.]. – К. : [б. в.], 2009. – 348 с.
3. Клименко Н.Г. Надзвичайні ситуації як об'єкт управління // Статистика України. – 2006. - № 1. – С. 83 – 89.
4. Миронець С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія. / С. М. Миронець, О. В. Тімченко. – К. : ТОВ "Видавництво "Консультант", 2008. – С. 23–25.
5. Алещенко В. І. Психологічне забезпечення миротворчої діяльності військовослужбовців Збройних Сил України: Монографія. – Х. : ХУПС, 2008. – 342 с.
6. Коженевскі Л.Ф. Безпека життєдіяльності – секюритологія. Проблеми, завдання, шляхи вирішення: монографія: в 2-х ч. Ч. 1 / Л.Ф. Коженевскі, Я.О. Серіков. Харк.нац. акад.міськ.госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2012. – С. 144 – 145.
7. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

СЕКЦІЯ 2. ПРОФОРІЕНТАЦІЙНА РОБОТА ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Хоменко В'ячеслав, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Теоретико-методичні підходи до профорієнтації в наукових дослідженнях

Стаття присвячена психологічним умовам професійної орієнтації молоді. В статті проаналізовано теоретичні підходи до проблеми професійної орієнтації в Україні. Розкрито поняття профореорієнтації та його застосування в професійній орієнтації молоді. З'ясовано психологічний аспект важливості профорієнтації для вибору професії абітурієнтами. Розглядається змістовий аспект здійснення профорієнтаційної роботи в контексті підготовки майбутніх фахівців.

Ключові слова: професійна орієнтація, консультація, вступники, розвиток, професії, абітурієнти, фахівці.

Статья посвящена психологическим условиям профессиональной ориентации молодежи. В статье проанализированы теоретические подходы к проблеме профессиональной ориентации в Украине. Раскрыто понятие профореориентации и его применение в профессиональной ориентации молодежи. Выяснено психологический аспект важности профориентации для выбора профессии абитуриентами. Рассматривается содержательный аспект осуществления профориентационной работы в контексте подготовки будущих специалистов.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, консультация, поступающие, развитие, профессии, абитуриенты, специалисты.

The article is devoted to the psychological conditions of professional orientation of young people. The article analyzes the theoretical approaches to the problem of professional orientation in Ukraine. Opened proforeorientatsii concept and its application in the professional orientation of young people. It was found the psychological aspect of the importance of career guidance for selecting applicants profession. We consider the substantive aspect of the career guidance in the context of training of future specialists.

Keywords: vocational guidance, advice received, development, trade, the applicants, specialists.

Актуальність теми дослідження. 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». Однак значна частина підлітків відчуває страх перед необхідністю прийняття відповідних рішень.

Проблема підготовки підростаючих поколінь до праці - одвічна проблема людського суспільства. Однак у різних суспільно-економічних формаціях вона

вирішувалася по-різному, кожен раз наповнюючи новим змістом і знаходячи нові форми реалізації на практиці.

Ускладнило ситуацію з вибором професії катастрофічне падіння престижу багатьох суспільно значимих професій. Для більшості молодих людей на перший план виступили не завжди адекватні реальності прагматичні міркування, а також спонтанно-емоційний вибір за мотивами престижності. Як наслідок, переважна частина випускників школи орієнтується на одержання вищої освіти. Результати вивчення професійних намірів учнів 10-11 класів, показали, що більше 85% респондентів орієнтувалося на одержання вищої освіти. При цьому 40% орієнтувалося на одержання гуманітарної, близько 30% - економічної, близько 4% медичної, менш 5% - інженерної (у тому числі будівельної), менш 2% - педагогічної, близько 1% - природнонаучної вищої освіти. Якщо говорити про більше віддалені професійні плани старшокласників, то серед опитаних по закінченню ВНЗ більше 23% хотіли б працювати менеджерами, близько 15% - фахівцями в галузі фінансів і кредитів, стільки ж - фахівцями з реклами, маркетингу, піар-технологіям, 4% - інженерами й лікарями. Не більше 5% випускників загальноосвітніх шкіл планували одержати професійну підготовку в професійному-технічному навчальному закладі.

Аналіз останніх досліджень. 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, С.М. Миронець, Б.О. Яцишин, С.Я.Карпіловська, С.Д.Максименко, А.А. Мазаракі, Л.М.Карамушка, Б.О. Федоришин, Н.С. Пряжников, О.І. Божко, О.І. Бондарчук.

Метою статті є визначення сутності форм і методів профорієнтаційної роботи.

Для досягнення поставленої мети в статті сформульовано наступні **завдання:**

- здійснення теоретичного аналізу проблеми профорієнтації в Україні.

Виклад основного матеріалу. На життєвому і професійному шляху людини періодично виникають ситуації, що вимагають уточнення подальшого напрямку її самовизначення, вибору нових професійних цілей. Величезна кількість професій і спеціальностей, відсутність необхідних знань про зміст праці в цьому безмежному світі професій, труднощі самооцінки кожною людиною своїх особистісних якостей і зіставлення їх з вимогами професій загострюють проблему правильного вибору професії, розумної побудови свого трудового шляху. Для переважної більшості осіб таке завдання є фактично непосильним, а в багатьох випадках майбутні особисті професійні плани стають недостатньо обґрунтованими. Добре відомі наслідки неправильного вирішення цієї актуальної проблеми. Серед них і відсутність інтересу до праці, зміна професії, втрата віри у свої сили [6, с. 258].

Для поглибленого розуміння сутності «профорієнтації» слід дослідити визначення терміну в науковій літературі.

Поняття "профорієнтація" здається зрозумілим кожному, хто ознайомитися з ним навіть в перший раз-це орієнтація школярів на ті чи інші професії. Приблизно такі ж визначення даються в методичних посібниках, де профорієнтацію розглядають як надання допомоги молодим людям у виборі професії. Крім того, під профорієнтацією нерідко розуміють систему заходів, які допомагають людині, що вступає в життя, науково обґрунтовано вибрати професію або систему виховної роботи в цілях розвитку професійної спрямованості, допомоги учням в моменти професійного самовизначення [6, с.247].

Професійна орієнтація - це цілеспрямована діяльність з підготовки молоді до обґрунтованого вибору професії відповідно до особистих схильностей, інтересами, здібностями і одночасно з суспільними потребами в кадрах певних професій і різного рівня кваліфікації. Вона являє собою єдність практичної діяльності і розвивається міждисциплінарної теорії та реалізується не тільки в навчально-виховному процесі роботи з учнями [6, с. 249].

Зокрема, 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» [14, с.6]

Г. Щокін зазначає, що профорієнтація - це комплекс психолого-педагогічних та медичних заходів, що спрямовані на оптимізацію процесу працевлаштування у відповідності з бажаннями, нахилами, здібностями та з врахуванням потреби суспільства у спеціалістах [12, с. 26].

Також, ще одне з визначень стверджує, що профорієнтація - заходи, спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями й можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну з найбільш підходящих для неї професій з врахуванням потреб виробництва.

Професійна орієнтація - це наукова дисципліна, яка допомагає людині обрати свою майбутню професію з врахуванням всіх її здібностей, потреб і бажань.

За, Г. Фокіним, професійна орієнтація, як система, містить декілька взаємопов'язаних етапів: професійне інформування та освіта, професійне консультування, професійний вибір, професійну підготовку та професійну адаптацію [17, с. 97].

Сучасні підходи до сутності профорієнтації, які склалися у зарубіжній і вітчизняній науці, об'єднуються у три напрями: структурні теорії (М.С. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, Б.О. Яцишин, С.Я. Карпіловська, С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.М. Карамушка, Б.О. Федоришин, Н.С. Пряжников, О.І. Божко, О.І. Бондарчук., Н. Аксельрод, Е. Гінзберг, Є.А. 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.) [12,13].

Серед домінуючих особистісних факторів, що визначають процес вибору професії, звичайно, виділяють такі:а) пізнавальні та професійні інтереси;б) професійна мотивація;в) емоційно-вольова сфера;г) темперамент;д) характерологічні риси;е) загальнотрудова уміння і навички;є) загальні і професійні здібності.

Крім того, на вибір професії можуть впливати і такі об'єктивні умови і суб'єктивні фактори, як рівень загальноосвітньої підготовки, стан здоров'я, інформованість про світ професій, соціальне оточення і т.д. [6, с.260].

Інтереси вважаються одним із значимих мотивів вибору професії, усвідомлюваних раніше й ясніше, ніж інші. Інтереси за своїм змістом і мірою виразності є досить динамічною характеристикою особистості, що піддаються частій зміні. На базі пізнавальних інтересів у школярів формуються інтереси до професії, до визначеного виду праці.

Б. Федоришин стверджує, що для того, щоб ефективно проводити профорієнтаційну роботу з учнями, потрібно чітко уявляти її структурні підрозділи. Розглядаючи професійну орієнтацію як систему підготовки школяра до самостійного та усвідомленого професійного самовизначення, мається на увазі не тільки система цілеспрямованих заходів виховного характеру, але і комплекс певних структурних підрозділів, що мають власний зміст, завдання та методи. Профорієнтація складається з трьох суттєвих елементів системи :- профінформація;- профконсультація;- початковий профпідбір;

Ці елементи тісно пов'язані один з одним, і у практиці профорієнтаційної роботи у школі не завжди можна встановити чітку межу, що відокремлює один елемент від іншого. Разом з тим вони характеризуються відносною самостійністю, оскільки кожен має свій специфічний зміст, власні задачі та власні методи[14, с.6].

О. Бондарчук пише, що профінформація – це ознайомлення з різними видами професійної праці, соціально-економічними та психофізіологічними умовами вибору професії[6, с. 28].

О. Бондарчук в структурі професійної орієнтації виділяє наступні компоненти: - профорієнтація; - профконсультація; - профпідбір.

Профінформація ж, за О. Бондарчуком, є однією з форм профорієнтації

Комплекс робіт у сфері професійної інформації передбачає вирішення таких основних завдань:

1. Ознайомлення учнів з інформацією про найбільш масові професії;
2. Інформування учнів щодо умов оволодіння тими чи іншими професіями;
3. Формування позитивного відношення до різних видів професійної діяльності (особливо до тих, потреба в яких диктується соціально-економічним розвитком суспільства);
4. Формування стійких професійних інтересів та правильно з мотивованих професійних намірів, в основу яких покладено усвідомлення соціально-економічних потреб суспільства та психологічних особливостей (можливостей) особистості.

Основою (джерелом) профінформаційної роботи є професіографія – це опис професії та диференціюючих їх спеціальностей щодо вимог, які вони висувають людині.

Результатом професіографії є професіограми – опис та обґрунтування системи вимог, що пред'являються певною спеціальністю, професією або їх групою до людини (за О. Бондарчук)[6, с. 28].

Б. Федоришин зазначає, що професіограми – своєрідні описи професій, що містять основні вимоги, які висуває професія психологічним та фізичним властивостям людини [14 с. 45].

Є. Климов розуміє роботу по профорієнтації та профконсультації не як тимчасову компанію, а як нормальну систематичну боротьбу за соціальний прогрес, як органічну частину навчально-виховної роботи школи, що готує своїх випускників до життя[6, с. 240].

О. Шатенко зазначає, що професійна консультація – являє собою сукупність науково організованих і обґрунтованих дій, основною метою яких є виявлення індивідуально-психологічних і психофізіологічних особливостей особи, що вибирає відповідну професію. Такі дії найбільш ефективні у тих випадках, якщо вони організовані з врахуванням вікових і освітніх рівнів і якщо до цих дій залучені учителі і батьки [2].

Бесіди, пов'язані з профорієнтацією, мають проводитись спеціально підготовленими профконсультантами – психологами і педагогами, медиками і соціологами. В залежності від місця і умов проведення профконсультації – це або тривалий процес, або одноразовий акт. Зрозуміло, що в умовах школи цей процес має бути тривалим і охоплювати якомога ширший діапазон класів. Фактично, профорієнтація в школі – це організація і керівництво цілеспрямованою багаторічною діяльністю учня у його професійному самовизначенні.

З допомогою різних профдіагностичних методів профконсультація повинна визначити і вказати учню важливіші для його майбутньої професійної діяльності особливості його особистості і на цій основі дати йому науково обґрунтовані рекомендації по вибору професії.

Головним завданням професійного відбору – наступного етапу профорієнтаційної роботи – є науково обґрунтоване визначення професійної придатності учня до відповідної /конкретної/ трудової діяльності з врахуванням його особистісних якостей і потреб конкретного виробництва, зазначає О. Шатенко [6].

Професійна консультація також є окремою, відносно самостійною системою (за Б. Федоришиним), у зміст якої входить організація та проведення спеціальної роботи по виявленню індивідуальних психологічних та психофізіологічних особливостей старшокласника, що мають суттєве значення для правильного вибору професії [6, с.6-7].

В. Синівський дає наступні визначення : профконсультація– це система психолого-педагогічного вивчення особистості з метою допомогти їй при виборі такої професії, в якій найбільш повно реалізувались та розвилися б її здібності. При цьому профконсультація сприяє встановленню оптимального співвідношення між прагненнями та можливостями людини та реальними потребами ринку в спеціалістах відповідної кваліфікації [12, с. 34].

О. Шинкарева виділяє дві основні форми профконсультації: - адаптуюча; - розвиваюча;

Розвиваюча (активізуюча) профконсультація виключає активність самого суб'єкта з процесу вирішення життєво важливого завдання, а розглядається як головний фактор правильного вибору. Основною метою є активізація процесу формування психологічної готовності учня до професійного самовизначення, ненав'язливе психологічне супроводження вибору професії та підготовки до неї.

У процесі профорієнтації здійснюється робота профорієнтолога, до якої він залучає учнів на всіх етапах їхнього навчання. Робота з профорієнтації охоплює такі етапи: інформаційний (профосвіта); діагностичний; консультування; трудові спроби; співбесіди.

Перший етап - інформаційний. Перш ніж обрати професію, абітурієнти мають отримати максимум інформації про професії, їх зміст, статус на ринку праці, рівні освіти, перспективи працевлаштування, можливості продовження навчання.

Другий етап - діагностика. Для того, щоб обрати якусь конкретну професію, абітурієнт має визначити які у нього схильності, інтереси, чи усвідомлює він до кінця свій вибір.

Третій етап - консультування. Передбачається, що протягом консультацій кожен абітурієнт отримає індивідуальну консультативну допомогу у виборі професії з використанням професіограм і психограм. Також проводиться робота зі Схемою аналізу професій. У процесі консультації може здійснюватися (відбуватися) переорієнтація абітурієнтів на іншу професію (спеціальність), якщо обрана ним професія є неактуальною або не відповідає здібностям абітурієнта, однак кінцевий вибір залишається за ним.

Четвертий етап - трудові спроби. На цьому етапі майстри виробничого навчання або педагоги проводять практику з абітурієнтами, які первинно визначилися з професією (спеціальністю), в лабораторіях і навчально-виробничих майстернях закладів професійного навчання. Під час трудових спроб абітурієнти знайомляться з робочими місцями, їх технічним оснащенням; порівнюють свої очікування з реальними умовами трудової діяльності; оцінюють свої можливості в обраній професії.

П'ятий етап - співбесіда. Адміністрація та роботодавці спілкуються індивідуально з кожним абітурієнтом. Мета співбесіди - визначити, чи готовий працювати абітурієнт, і в разі його готовності запропонувати йому певну вакансію.

В системі самовизначення навчаючихся в умовах свободи вибору сфери діяльності у відповідності зі своїми можливостями, здібностями і з урахуванням вимог ринку праці важливе місце займає профконсультація. Психолог, виступаючий в ролі профконсультанта, повинен перш за все дати майбутнім абітурієнтам психологічно обгрунтовану пораду про вибір ними трудового шляху. Це означає, що необхідно здійснити вирішення певної психолого-педагогічного завдання, для чого слід:

- Забезпечити майбутніх абітурієнтів загальним орієнтуванням за існуючими спеціальностями університету та системі професійно-важливих особистих якостей (нахилів, здібностей, особливостей стану здоров'я);

- Допомогти майбутнім абітурієнтам співвіднести дані знання, тобто вибрати найбільш відповідний особистим якостям вид майбутньої діяльності;

Головним завданням психологічного супроводу профорієнтаційного процесу є створення у майбутніх абітурієнтів мотиваційно-потребнісної сфери та орієнтації на професійну діяльність.

Рішення проблеми професійної спрямованості ускладнюється ще й тим, що помилки у виборі професії пагубні важкими наслідками для тих, хто їх допускає, і в цілому для суспільства. Невдачі у виборі професії травмують психіку аутсайдерів, а вони, у свою чергу, завдають суспільству шкоду низькою продуктивністю праці і плінністю робочих кадрів.

Все це разом узятє робить проблему професійної спрямованості молоді нагальним державним завданням, яке вирішується шляхом професійної освіти.

Практична сторона профорієнтації включає в себе діяльність державних і громадських організацій, освітніх установ, а також сім'ї з удосконалення процесу професійного та громадського самовизначення в інтересах особистості і суспільства в цілому. В умовах так званої «демографічної ями», конкуренції за кожного учня профорієнтаційна робота стає найважливішим напрямком діяльності кожного освітнього закладу.

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 організовують зустрічі та концерти для випускників. Такі зустрічі завжди викликають жвавий інтерес і проходять, що називається на «ура».

Зараз абітурієнти цікавляться не тільки умовами навчання, особливостями тієї чи іншої спеціальності професійної підготовки, але можливостями подальшого навчання до вузу, а також працевлаштування. Вступники до нашого університету отримують інформацію про соціальне партнерство з роботодавцями, діяльності університету щодо сприяння працевлаштуванню випускників.

Профорієнтаційна діяльність психолога, як і будь-якого фахівця в системі „людина-людина”, базується на принципах та ідеалах рівності та гуманізму, зазначає Л. Хоружа [2].

Тим самим зобов'язує дотримання правил і норм професійної етики, що сприятиме ефективній роботі. Особливо це стосується шкільної практики, вважає Н.Гврітішвілі „адже ні для кого не таємниця, що багато особистісних процесів, які протікають в учнів у цей період, мають незворотний характер. Шкільний психолог має справу з найтоншим об'єктом – внутрішнім світом дитини, підлітка. Його покликання – захищати інтереси школяра, сприяти розвитку його особистості. І тут, звичайно, ніяк не обійтися без чітко окреслених меж, в яких контакти психолога з усіма учасниками навчально-виховного процесу залишаються теплими, бажаними, цілющими.

На думку Н.Гврітішвілі, далеко не всі проблеми, з якими стикається практикуючий психолог у школі, мають однозначне тлумачення і мають бути точно регламентовані.

Шкільні психологи завжди повинні дотримуватися професійних етичних принципів і не дозволяти іншим впливати на себе з метою порушити ці принципи. Щоб уникнути таких неоднозначних ситуацій і сприяти більш ефективній діяльності психолога в системі освіти, у 1990 році був прийнятий Етичний кодекс психолога [2].

Етичний кодекс насамперед передбачає застосування таких загальних етичних принципів: повага до особистості, захист людських прав, почуття відповідальності, чесність та відвертості стосовно клієнта, обережність щодо використання методів і процедур, професійна компетентність, твердість у досягненні мети і процедур, професійна компетентність у досягненні мети втручання, наукове обґрунтування останнього. Тобто мова йде про те, що всі люди мають право на особисту недоторканість та на непорушність. Тому психологи повинні проявляти особливу обережність в тих аспектах своєї роботи, які можуть бути загрозою особистій недоторканості клієнта.

Психологи працюють на підставі наукових знань та набутого досвіду з метою поглибити уявлення людей про себе, сприяти самовизначеності особистості, покращити

умови життя і навчання підростаючого покоління, зменшити кількість конфліктів і стресових ситуацій у школі. Щоб досягти цього, вони мають бути обізнаними з новими науковими й професійними дослідженнями у своїй галузі, постійно підвищувати власну компетентність. Але цього не досить. Справа в тому, що психолог, котрий працює в системі освіти, повинен усвідомлювати свої сильні й слабкі сторони, щоб реально оцінити, які завдання він повинен взяти на себе, а які ні. Слід також пам'ятати про те, що жодний кодекс не в змозі охопити всі можливі ситуації і дати рецепти поведінки професіонала, тому в своїй діяльності він повинен керуватися передусім глибоким психологічним розумінням суті різноманітних явищ, їх взаємозв'язків і взаємозумовленостей, особливостей поведінки всіх учасників навчально-виховного процесу [9, с.39].

Психологічна служба в структурі освіти є складовою частиною державної системи охорони фізичного і психологічного здоров'я молодих громадян України і діє з метою виявлення і створення оптимальних соціально-психологічних умов для розвитку особистості. Тому Л. Цушко та Л. Царенко визначили наступні завдання практичного психолога загально - освітнього навчального закладу, що полягають:

- у сприянні повноцінному особистісному й інтелектуальному розвитку дітей, їх успішній соціалізації на кожному віковому етапі;
- у створенні умов для формування у них мотивації до самовиховання та саморозвитку;
- у запереченні індивідуального підходу до кожної дитини на основі її психолого-педагогічного вивчення [6,с.24].

В зв'язку з вище вказаним, Київський національний торгово-економічний університет проводить Дні відкритих дверей; студенти, викладачі, університет проводять агітації у різних школах та знайомлять учнів з спеціальностями університету, з роботою університету; на базі університету можна пройти профтестування та пройти профконсультацію з провідними психологами.

Висновки. На жаль, 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. Через недостатню сформованість і самостійність юного покоління, абітурієнти під впливом батьків, оточуючих чи через непроінформованість вибирають професії, що не відповідають їх інтересам, здібностям, особливостям характеру. Як наслідок, у подальшому працевлаштуванні виникають проблеми з уміннями чи знаннями випускника, які викликані відсутністю мотивації до навчання і праці.

Заслугує уваги і та проблема, що на даний момент ринок праці перенасичений, і багато людей не має можливості працювати за спеціальністю і за бажанням серця. Це також обумовлено недопрацюваннями профорієнтаційної роботи, тому що багато абітурієнтів є непроінформованими про професійні потреби суспільства, і йдуть навчатися на престижні або популярні професії не маючи до них нахилів і здібностей. Таким чином, ринок праці поповнюється, і, випускаючись, гарні спеціалісти не можуть знайти роботи, в той час, як професійно не підготовлені працівники займають вакантні місця. Наслідком ми

маємо плінність кадрів, і не продуктивність виконуваної діяльності, що у великих масштабах загрожує збіднінню і деградації суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондарчук, К. П. Механізм формування системи професійної орієнтації населення в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 „Демографія, економіка праці, соц. економіка і політика” / Бондарчук Катерина Петрівна ; Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана. – К. : [б. в.], 2006. – 20 с.
2. Васильєв, В. В. Професійна орієнтація в системі професійної підготовки молоді / В. В. Васильєв, В. М. Щербак // Вісник. Сер.: Пед. науки / Черкас. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси, 2005. – Вип. 73. – С. 15–20. – Бібліогр.: с. 20.
3. Дунець Л.М. Профорієнтаційна робота – психологічна технологія підбору професійно спрямованих абітурієнтів. Актуальні проблеми психології. Том. I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / Л.М. Дунець – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, Ч. 6. – С. 264-269.
4. Зеер, Э. Ф. Профорієнтація: теорія і практика : [учеб. пособие для вузов] / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Акад. Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2004. – 188, [1] с. : табл. – (Gaudeamus) (Учебное пособие для высшей школы). – Библиогр.: с. 170–172.
5. Корольчук, М. С. Психофізіологія діяльності. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2004. – 400 с.
6. Корольчук, М.С., Корольчук В.М., Ріпа Л.А. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К. : НАУО, 2012. – 483 с.
7. 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. : ІНКІОС, 2002. – 272 с.
8. Корольчук, М.С., Осьодло, В.І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2010. – 400 с.
9. Крайнюк, В.М. Практикум з психології. Курс лекцій 1,2 ч. – К. : КиМУ, 2002. – 157 с.
10. Основи практичної психології // В. Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін.: К., : Либідь, 2001.
11. 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.
12. Пазюченко Т.М. Професійна орієнтація на педагогічну працю: консультативний тренінг : Методичний посібник / Т.М. Пазюченко. – Київ, 2000. – 116 с.
13. Пряжников Н.С. Профессиональносамоопределение: теория и практика / Н.С. Пряжников. – М. :Академия, 2008. – 320 с.
14. Федоришин, Б. О. Проблема особистості і її професійних здібностей в психології професійної орієнтації / Б. О. Федоришин // Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського [та ін.]. – К. ; Вінниця, 2004. – Вип. 4. – С. 112–116. – Бібліогр.: 5 назв.

Психологічні особливості професійного відбору персоналу у Всеукраїнській молодіжній організації AIESEC в Україні

В статті досліджено психологічні засади відбору кадрів в організації. Проаналізовано основні механізми та методики відбору кадрів, які використовуються в організації «AIESEC в Україні». Визначено критерії відбору персоналу до «AIESEC в Україні». Проаналізовано причини обрання тих чи інших кандидатів на вакантні посади в організації.

Ключові слова: психологічний відбір, психодіагностика, відбір персоналу, індивідуально-психологічні якості особистості, когнітивні якості особистості, психологічні особливості відбору кадрів, управління персоналом.

В статье исследованы психологические основы отбора кадров в организации. Проанализированы основные механизмы и методики отбора кадров, используемых в организации «AIESEC в Украине». Обозначены критерии отбора персонала в «AIESEC в Украине». Проанализированы причины избрания тех или иных кандидатов на вакантные должности в организации.

Ключевые слова: психологический отбор, психодиагностика, отбор персонала, индивидуально-психологические качества личности, когнитивные качества личности, психологические особенности отбора персонала, управление персоналом.

The article investigates the psychological foundations of personnel selection in organizations. The basic mechanisms and methods of selection of personnel used in the organization "AIESEC in Ukraine". Investigated criteria for selecting staff in "AIESEC in Ukraine". The reasons of the election of certain candidates for vacant positions in the organization.

Keywords: psychological selection, psycho diagnostics, personnel selection, individual psychological qualities of personality, cognitive personal traits, psychological characteristics of personnel selection, personnel management.

Актуальність дослідження. На сьогодні відбір персоналу є чи однією з найбільших проблем, які зазнають організації не лише в Україні, а в усьому світі. Тому дану тему дедалі частіше розглядають на конференціях по всьому світу, вивчають проблеми, наявні в даній сфері та шукають можливі варіанти вирішення проблеми.

В сучасному світі робота з персоналом є однією з найбільш тонких та серйозних занять в бізнесі, оскільки для того, щоб правильно побудувати процеси в компанії, потрібні серйозні та талановиті люди.

Саме тут і постає проблема правильного пошуку, відбору, розстановки та адаптації людей в команді, а також - логічним є подальше просування, розвиток кожної людини, ріст та інтелектуальне і емоційне збагачення.

Команда є мотором будь-якої організації. Часто основну увагу керівника привертають фінансові, технічні, процесуальні питання чи результативності, не приділяючи достатньої уваги людям, що забезпечують роботу організації у всіх напрямках.

Помилки у доборі кадрів – особливо коли йдеться про керівні посади – занадто дорого обходяться як організації, так і фахівцям, які шукають роботу. Втрати організації від помилкових рішень, фінансових збитків – це частина тих витрат, які треба нести внаслідок незадовільної роботи відбору нових кадрів. З іншого боку неправильна організація роботи кадрової служби призводить до того, що деякі професійні працівники не зумівши пройти відбір вперше, вдруге і втретє (маючи кваліфікацію і дані, які

перевищують дані відібраного працівника), розчаровуються в своїх силах і, як наслідок, занижують свої вимоги до роботи й шукають низькооплачувані посади з меншими кваліфікаційними вимогами.

На особистому досвіді роботи в організації «AIESEC в Україні» нерідко спостерігалось, що відбір персоналу, проведений з використанням психологічних методик та правил підбору згідно корпоративної культури, допомагає організації уникнути непотрібних людей, раціонально використовувати професійні та особистісні якості людини, накопичувати професійний досвід попереднього покоління працівників.

Таким чином, актуальність теми дослідження зумовлена в першу чергу потребою у теоретичному аналізі проблеми підбору персоналу в організаціях; по-друге у розробці інструментарію по підбору персоналу; по-третє, розробці практичних рекомендацій щодо використання комплексного підходу в процесі підбору членів НГО «AIESEC в Україні».

Метою даної статті є з'ясування індивідуально-психологічних особливостей та критеріїв відбору персоналу та створення комплексу методів відбору персоналу в «AIESEC в Україні» і розробці практичних рекомендацій щодо застосування комплексного підходу в процесі відбору персоналу.

Завдання:

- 1) здійснити теоретичний аналіз проблеми підбору персоналу в організації;
- 2) розробити інструментарій та обґрунтувати схему дослідження індивідуально-психологічних особливостей підбору персоналу в НГО «AIESEC в Україні»;
- 3) з'ясувати провідні індивідуально-психологічні особливості працівників по підбору персоналу «AIESEC в Україні»;
- 4) розробити практичні рекомендації щодо використання комплексного підходу в процесі підбору внутрішнього персоналу «AIESEC в Україні».

Відбір персоналу — це серія заходів і дій, здійснюваних організацією з метою виявлення зі списку кандидатів особи чи осіб, найкраще підходящих на певну посаду, як того вимагає організація.

Будь-яка організація постійно відчуває потребу в персоналі. Необхідність залучення персоналу передбачає: вироблення стратегії залучення, яка б забезпечила узгодженість відповідних заходів із загальноорганізаційною стратегією; вибір варіанту залучення та просування можливості, яка наразі відкрита в організації; визначення переліку вимог до кандидатів; встановлення способів мотивації і перспектив особистісного та організаційного зростання; здійснення практичних дій із залучення кандидатів. Основний принцип підбору і розстановки людей: "Потрібна людина, в потрібний час, на потрібному місці". Завдання команди з управління талантами полягає у тому, щоб відібрати таких людей, котрі здатні досягти очікуваного організацією результату. Відбір працівників, відповідальних за своїми професійними, діловими і особистісним якостям вимогам організації, потребує комплексного підходу.

Для ефективного включення системи відбору кадрів в процес управління організацією, повинен бути виконаний ряд умов:

— пошук і відбір кадрів не повинні розглядатися як просто знаходження відповідної людини для виконання конкретної роботи, пошук і відбір повинні бути пов'язані з філософією і практикою управління і зі змістом програм, реалізованих у сфері управління персоналом;

— необхідно брати до уваги не тільки рівень професійної компетентності кандидатів, але і - що не менш важливо - те, як нові працівники будуть вписуватися в культурну і соціальну структуру організації. Організація більше втратить, ніж придбає, якщо прийме до себе технічно грамотну людину, але не здатну встановлювати гарні взаємини з товаришами по роботі, з клієнтами, або підриватиме встановлені норми і порядки;

— необхідність врахування всіх вимог законодавства та забезпечення

справедливого підходу до всіх кандидатів і претендентам на посаду;

- орієнтація на сильні, а не на слабкі сторони людини і пошук не ідеальних кандидатів, яких у природі не існує, а найбільш відповідних для даної посади. Відбір припиняється, якщо кілька людей не задовольняють пред'явленим вимогам, оскільки, швидше за все ці вимоги завищені і їх необхідно переглянути;

- забезпечення відповідності індивідуальних якостей претендента вимогам, що пред'являються змістом роботи (освіта, цінності, погляди на життя, в ряді випадків, вік, психологічний стан).

При встановленні критеріїв відбору повинні бути дотримані такі вимоги: валідність, повнота, надійність, необхідність і достатність критеріїв.

Вимога повноти критеріїв, використовуваних при відборі, означає, що вони повинні враховувати всі ключові характеристики, важливі для успішної роботи на даній посаді. Неповнота критеріїв відбору може призвести до того, що будуть відібрані кандидати, які не задовольняють організацію за деякими важливими робочим показниками.

Відбір на підставі встановлених критеріїв має забезпечити точність і стійкість результатів. Результати, отримані в ході відбору, не повинні бути випадковими.

Валідність критеріїв відбору означає, що критерії відбору повинні відповідати змісту роботи та вимогам до посади, на яку проводиться відбір. Низька валідність критеріїв відбору може з'явитися джерелом помилок.

Зазвичай вимоги до кандидата з боку організації пов'язані з наступними характеристиками (критеріями):

- стать і вік кандидата. Проте в НГО “АІЕСЕС в Україні” є лише критерій відбору за віком, оскільки організація орієнтується на молодих людей (18-28 років), які здатні змінюватись та змінювати країну. До того ж, молодь - це той прошарок суспільства, який готовий до змін та є досить гнучким.

- освіта;

- спеціальні навички (володіння іноземною мовою, знання певних комп'ютерних програм тощо). В “АІЕСЕС в Україні” особливо важливим є знання іноземної мови (англійської), оскільки організація є міжнародною, а відповідно, офіційною мовою для всіх операцій є англійська.

- досвід (стаж роботи на певній посаді, у певній сфері бізнесу). Якщо порівнювати з вимогами НГО, можна зазначити, що помітним є те, що для того, аби стати членом організації не потрібно мати попередні знання чи навички.

- медичні протипоказання (загальний стан здоров'я, відсутність відхилень у психіці);

- психологічні характеристики (конфліктність, рівень інтелекту, лідерські якості та багато іншого);

- ділові та моральні якості (відповідальність, ініціативність, наполегливість, чесність та ін.). Особливо важливим є цілий набір факторів, які безпосередньо взаємодіють між собою та являють повну картину того, якими цінностями повинна володіти людина для того, аби стати частиною НГО.

Відбір персоналу - це двосторонній процес. Не тільки організація обирає члена, а й навпаки. Процес відбору співробітників є процес узгодження інтересів роботодавця і працівника. У минулому відбір персоналу вважався досить простою справою. Начальник особисто розмовляв з охочими і ухвалював рішення, керуючись своєю інтуїцією або рекомендацією вищого начальства. Однак, починаючи з 60-х років ХХ століття створювалися різні форми і методи цієї процедури, підвищувалася її ефективність і вона звільнювалася від суб'єктивних оцінок. Ці методи можна порівняти із ступінчастою системою. На кожній з цих щабель частина претендентів відсівається, інші відмовляються самі. Звичайно, багато організацій реалізують цю процедуру в різному обсязі, виключаючи або, додаючи будь-які методи, оскільки це дуже дорога

справа, що вимагає багато часу.

Технологія відбору персоналу складається з наступних етапів:

- заповнення онлайн бланка заяви і анкети;
- бізнес гра (тестування);
- особиста співбесіда з лідером команди-проекту;
- прийняття остаточного рішення;
- ввідна конференція для повного занурення в атмосферу організації.

На першому етапі кандидат заповнює невелику онлайн анкету, де вказує свої основні дані: прізвище, ім'я, по-батькові, дату народження, контактні дані, активності поза університетом, знання іноземних мов, очікування від роботи в AIESEC в Україні. А також збирається інформація про те, звідк людина дізналась про організацію і дає згоду на обробку її персональних даних (згідно з Законом України “Про захист персональних даних”). Щоб використовувати анкету як метод відбору, спеціаліст з управління талантами повинен порівняти кожен пункт анкети до встановлених критеріїв результативного відбору.

Окремо стоять тести здібностей – методики, що діагностують рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей, що визначають успіх навчання, професійної діяльності та творчості. Такі тести не застосовуються через свою складність і відсутності висококваліфікованих професійних психологів, здатних працювати з такими методиками.

Деякі компанії використовують при роботі з персоналом свої спеціально розроблені тести. Переваги проведення тестування: об'єктивність, оперативність, націленість. Недоліки: тестування вимагає певної підготовки апліканта; дані, отримані в ході тестування, можуть використовуватися тільки на даний момент. Інтерв'ю є центральним елементом і найбільш широко використовуваним методом відбору. До інтерв'ю зазвичай допускаються 20-30% від загального числа кандидатів, що залишилися після попередніх етапів відбору. Воно дозволяє оцінити широкий набір якостей, необхідних для роботи за пропонованою можливістю: культурний рівень, ціннісні орієнтації і мотивацію кандидата, його ділові якості і ін.

Після заповнення анкети спеціалісти з управління талантами оцінюють анкету кожного кандидата окремо та відбирають найбільш цікавих для того, аби запропонувати прийти на презентацію організації та більше дізнатись про те, що таке AIESEC більше.

Після презентації кандидати можуть поставити свої запитання до представників організації.

Одразу після проходить бізнес гра - тестування, на якому кандидати формують команди. Дана гра розрахована на з'ясування вміння кожного кандидата працювати в команді, правильно доносити свою точку зору іншим (комунікація), загальний рівень інтелекту. Також в процесі гри з'ясовується рівень англійської мови, оскільки гра проводиться англійською і в людини немає іншого виходу, окрім як почати говорити цією мовою. До того після гри можна зробити висновок щодо ціннісних орієнтацій кожного кандидата, знань етикету, направленостей, знань та життєвого досвіду. Тому, що гра має на меті розміщення неможливих, але однаково небезпечних ситуацій в порядку пріоретизації безпеки для себе та оточуючих.

Після проходження тестування кандидат проходить інтерв'ю. Його проводить спеціаліст відділу з управління талантами або голова одного з відділів. При цьому з'ясовуються глибші запитання - мотивація вступу в організацію, очікування від членства в НГО, глибокі питання цінностей та можливих ризиків, які можуть виникнути при роботі з людиною.

Питання можуть ставитися до попередньої роботи і до складу розуму, щоб на їх основі можна було провести психометричних оцінку претендента.

Залежно від цілей і завдань відбору можуть використовуватися такі типи інтерв'ю:

- структуроване (в основі якого лежить фіксований набір питань);

- неструктуроване (проведене у вільній формі);
- слабо формалізоване (де використовуються не питання, а теми для обговорення);
- стрес-інтерв'ю (в умовах спеціально змодельованої стресової ситуації);
- панельне (проведене спеціально створеною комісією);
- групове (інтерв'ю з групою кандидатів);
- один на один.

В ході інтерв'ю можуть використовуватися такі типи питань:

- відкриті (це такі питання, які припускають розгорнуті змістовні відповіді, не обмежені жодними рамками);
 - прямі або закриті (припускають відповіді "Так" або "Ні", або повідомлення конкретних відомостей);
 - навідні (це такі питання, які як би підказують, який тип відповіді очікується);
 - рефлексивні (потрібні для того, щоб уникнути непорозуміння або неправильного розуміння, крім того, вони показують кандидату, що його уважно слухають);
 - непрямі.

Уміння використовувати різні типи питань, прагнення уникнути помилок при вислуховуванні відповідей на ці питання, вірні установки інтерв'юера в процесі слухання співрозмовника і використання прийомів активного слухання дозволяють в ході інтерв'ю отримати максимально повну і достовірну інформацію від кандидата.

Багато організацій використовують у ролі інтерв'юерів кваліфікованих фахівців-психологів чи інших фахівців кадрової служби, що пройшли спеціальну підготовку. Це особливо важливо і в тому зв'язку, що останні роки публікується досить багато посібників для осіб, які шукають роботу, про те, як найкращим чином витримати інтерв'ю і зробити гарне враження при прийомі на роботу. Структура та зміст інтерв'ю залежать як від типу інтерв'ю, так і від тих завдань, які належить вирішити в його ході. Інтерв'ю може проходити в один або в кілька етапів.

Для отримання достовірних і максимально повних відомостей про кандидата інтерв'юер повинен володіти технікою збору інформації. Це передбачає, в тому числі, і вміння правильно ставити питання.

Претенденти, що пройшли попередню бесіду, очікують на результат. Зазвичай цей час може бути різним, але в середньому людина отримує відповідь від 1 доби до 7 днів.

Рішення про прийом кандидата є найважливішим моментом, кульмінацією процесу відбору. Воно повинно бути максимально об'єктивним, і слід вжити всіх необхідних заходів, щоб виключити можливість помилки. Прийняти вірне рішення допомагає відпрацьована схема аналізу результатів, отриманих на всіх етапах відбору, і чіткі принципи, що лежать в основі прийняття остаточного рішення.

НГО "AIESEC в Україні" – це міжнародна платформа для молоді, що дозволяє відкрити і розвинути їх лідерський потенціал. AIESEC не політична, незалежна, неприбуткова організація, що керується студентами та нещодавніми випускниками вищих навчальних закладів, які зацікавлені у світових питаннях, лідерстві та менеджменті. AIESEC не дискримінує за ознаками етнічної приналежності, статі, сексуальної орієнтації, релігії або національного чи соціального походження.

В організації «AIESEC в Україні» відбір персоналу будь-якої ланки проводиться в декілька етапів за таким планом

Висновки. Отже, відбір персоналу - це первинне завдання будь-якої організації. Це перший крок до створення підприємства. Набір персоналу ведеться з внутрішніх і зовнішніх джерел. У процесі набору та створення резерву працівників для заняття вакантних посад організація задовольняє свою потребу в кадрах. Джерела залучення персоналу розрізняються за ступенем ефективності, як показує практика, найефективнішим джерелом залучення персоналу є рекомендації друзів і родичів, а так само рекомендації кадрових агентств. Методи набору персоналу можуть бути активними і пасивними, залежно від кадрової ситуації в організації.

Відбір персоналу - це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш відповідного з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам організації і його самого. Нами встановлено, що для успішного відбору першорядне значення має визначення критеріїв і принципів, на підставі яких буде прийматися рішення про переваги шукачів. При встановленні критеріїв відбору повинні бути дотримані такі вимоги: валідність, повнота, надійність, необхідність і достатність критеріїв.

Основний принцип відбору і розстановки кадрів: "Потрібна людина, в потрібний час, на потрібному місці". Технологія відбору персоналу складається з наступних етапів: попереднє інтерв'ю, заповнення бланка заяви і анкети, тестування, діагностичне інтерв'ю (співбесіда), перевірка рекомендацій і послужного списку, медичне обстеження, прийняття остаточного рішення. Таким чином співбесіда на сьогоднішній день є практично основним методом відбору персоналу.

Керівникам підприємств, менеджерам з персоналу, лінійним керівникам необхідно підвищити свою кваліфікацію в його застосуванні, наповнити конкретним змістом технологію співбесіди в залежності від професії або посадового рівня, відпрацювати правила опису результатів співбесіди та подання висновків. На сьогоднішній день не існує одного оптимального методу відбору персоналу, тому організація повинна володіти всім набором прийомів і методів для залучення кандидатів і використовувати їх залежно від конкретного завдання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Корольчук, М.С. Психодіагностика: навч. посіб. [для студентів вищих навчальних закладів] / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло; за заг. ред. М. С. Корольчука. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2011. – 400 с.
2. Корольчук, М. С. Психофізіологія діяльності: [підручник] / Корольчук М. С. – [3-тє вид.]. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
3. Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: [навч. посіб.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2014. – 580 с.
4. Корольчук, М. С. Теорія і практика професійного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 536 с.
5. Психологія / За ред. Г.С. Костюка. – К.: Радянська школа, 2013. 558 с.
6. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : в 2 т. / Рубинштейн С. Л. – М. : [б. и.], Педагогика, 2006. – 328 с
7. 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. – Waschington, 2010. – P. 359–387.
8. Super D. E. Synthesic: or is it distillation / Super D. E. // The personal and qudance journal. – 2015. – Vol. 61, №8. – P. 508–512.
9. Максименко С. Д. Метод дослідження особистості / Максименко С. Д. // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – № 7. – С. 1–8.

Ізвіт Марія, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Самовизначення майбутніх психологів: зміст і структурні компоненти

Стаття присвячена аналізу самовизначення студентів-психологів, розглядаються визначення понять «самовизначення» і «професійне самовизначення»; розглянуто одне з

важливих питань сучасного суспільства, що обґрунтовує необхідність цілеспрямованої допомоги студентам в професійному та особистісному самовизначенні.

Ключові слова: професійне самовизначення; особистість; професійна орієнтація, студенти-психологи.

Стаття посвячена аналізу самоопределения студентів-психологів, рассматриваются определения понятий «самоопределение» и «профессиональное самоопределение»; затрагивается один из важных вопросов современного общества, обосновывает необходимость целенаправленной помощи студентам в профессиональном и личностном самоопределении.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение; личностное самоопределение; профессионально-педагогическое образование; профессиональная ориентация, студенты-психологи.

The article analyzes the students' self-psychologists examined the definitions of "self-determination" and "professional self"; affected one of the important issues of modern society that justifies the need for targeted assistance to students in professional and personal self.

Keywords: professional self-determination; personal self-determination; vocational teacher education; vocational guidance, student psychologists.

Актуальність дослідження. Теперішній час характеризується різкими змінами в соціально-політичній, економічній структурі суспільства, у свідомості людей. Це не могло не позначитися на долі психологічної науки.

Для української психології останніх років характерне інтенсивне наростання практичної орієнтації, що визначено в першу чергу посиленням потреби в психологічній допомозі і психологічному забезпеченні самих різних сторін життєдіяльності українського суспільства. Росте потреба і в професійних психологах, що призводить до збільшення числа студентів, що вибирають психологічну освіту. При цьому завдання практичної психологічної роботи роблять актуальною проблему не просто утворення, але формування особистості психолога, розвитку у нього професійно необхідних психологічних якостей.

Особливу актуальність проблема особового розвитку має для студентів, що навчаються у сфері професій типу «людина-людина», і тим більше при підготовці психологів, через специфічні умови їх професійної діяльності.

Проблеми сучасної молоді є одними з найбільш актуальних у сфері соціальної безпеки сьогодні. Проблеми молодого покоління хвилюють фахівців у багатьох країнах світу, у тому числі і в Україні. Молодь є одним з основних ресурсів відтворення суспільства в різних його аспектах: демографічному, економічному, політичному, культурному і так далі. "Сьогодні молодь України, це майбутнє країни, яке залежатиме від того, наскільки підготовленими виявляться майбутні фахівці".

Система вищої освіти спрямована на ті, щоб навчити, підготувати кваліфікованого фахівця і результатом цієї підготовки має бути професійне самовизначення і працевлаштування молодого кадру за фахом. Сьогодні велика кількість молодих фахівців йде працювати не за фахом, покидають батьківщину, а так само просто не відповідають вимогам якості для роботи за фахом. Ці проблеми породжують безліч погроз з точки зору соціальної безпеки. А саме, "Витік кадрів", ризики від некваліфікованої роботи недовчених,

або фахівців, що погано навчилися, ризики безробіття нікому не потрібних кадрів, підвищення показника алкоголю споживання серед молоді, а цей показник є основним криміногенним чинником і так далі

Проблема професійного самовизначення студентів є частиною проблеми соціальної безпеки молоді, адже від того як працевлаштується молодь, як вона працюватиме - залежатиме багато що в житті країни. Буде це офіційна праця за фахом, або тимчасові не завжди легітимні заробітки. Молоде працююче населення адже повинне буде годувати соціально не захищене населення, пенсіонерів, дітей. Від роботи сьогодні надалі залежатиме пенсія в старості, хоча про це звичайно, молодь майже не замислюється.

Так що ж впливає на вибір професії в юнацькому віці, і які особові характеристики має (повинен володіти) людина, яка вирішила присвятити себе професії "Психолог"?

Таким чином, практична значущість і недостатня розробленість у теоретичному і прикладному аспекті проблеми професійного самовизначення майбутніх психологів, що зумовило вибір теми дослідження «Психологічні особливості самовизначення майбутніх психологів».

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей, детермінант, компонентів й умов самовизначення майбутніх психологів до професійної діяльності і розробці на їх основі практичних рекомендацій по підвищенню ефективності професійного самовизначення студентів.

Відповідно до мети було сформульовано такі завдання дослідження:

1) Здійснити теоретичний аналіз та визначити ступінь розробленості проблеми професійного самовизначення особистості в науковій літературі.

2) Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та розробити модель дослідження психологічних особливостей самовизначення студентів майбутніх психологів до професійної діяльності за фахом.

3) з'ясувати психологічні особливості, детермінанти, структуру компонентів й умов професійного самовизначення майбутніх психологів в процесі професійного навчання.

4) Розробити практичні рекомендації по підвищенню ефективності професійного самовизначення студентів майбутніх психологів.

Об'єктом дослідження - процес професійного самовизначення студентів психологів в професійній діяльності.

Предметом дослідження - психологічні особливості, детермінанти, компоненти й умови самовизначення до професійної діяльності майбутніх психологів.

Методи дослідження. У випускній кваліфікаційній роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, які дали змогу логічно побудувати структуру роботи та викласти її зміст, опрацювати наукові джерела стосовно тими дослідження.

Для досягнення поставленої мети та розв'язання визначених завдань використано як загальнонаукові, так і спеціальні **методи дослідження**: *теоретичні*: аналіз наукової літератури стосовно самореалізації особистості в професіогенезі, узагальнення отриманої інформації; *емпіричні та психодіагностичні*: - методика «Вивчення мотивів учбової діяльності» (модифікація А.А. Реана, В.А. Якунина); - методика «Вивчення чинників привабливості професії» (Н. Кузьміна, А. Реан); -методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича; - методика особистісної орієнтації Э. Шострома (ОО), «Мотиви вибору професії» (В.А. Семиченко); «Оцінка рівня домагань» (В.К. Горбачовського); «Тест смисложиттєвих

орієнтацій» Д.О.Леонтьєва, "Профі -3" та "Три компетентності"; «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса.; Рівень самоактуалізації особистості. (Тест САТ, Опитувальник САМОАЛ); Соціально-психологічних установок особистості в мотиваційній сфері О.Ф.Потемкіної.

Постановка проблеми. За даними вчених, вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини і складна комплексна проблема. Процес професійного самовизначення завершується досягненням стабільного становища у тій чи іншій професійній сфері соціального життя й формування відповідних переконань, принципів, ціннісних орієнтацій, мотивації та професійного спрямування (Б. Ананьєв, В. Бодров, Л. Вербицька, Г. Костюк, Л. Карамушка, М. Корольчук, В. Крайнюк, О. Креденцер, Б. Ломов, С. Максименко, Є. Мілерян, С. Миронець, В. Осьодло, М. Савчин, Т. Щербан).

Невірний і випадковий вибір професії призводить у майбутньому до небажаних наслідків: низької продуктивності праці; помилок і браку в роботі; незадоволення і пригніченого стану людини (психічні розлади); економічних втрат на перенавчання та перекваліфікацію. Натомість правильний і своєчасний вибір професії у подальшому в 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів; на 10-15% підвищує продуктивність праці; в 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів (Л. Карамушка, М. Корольчук, О. Креденцер, С. Миронець, І. Нікітіна, Л. Помиткіна, О. Філь).

Сучасні вітчизняні концепції професійного самовизначення. Проблема професійного самовизначення досліджувалася впродовж останніх 40 років в роботах таких психологів, як В.Е. Гаврилов, Н.Ф. Гейжан, Е.А. Климов; І.М. Кондаків, І.В. Кузнєцова, А.В. Сухарев, Л.М. Митина, Ю.П. Кухарчуків, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, Е.С. Романова, Ю.В. Укке та ін. Общеприйнятними стали положення про необхідність розглядати в єдності процеси професійного і життєвого, особового самовизначення [3; 7 та ін.]. Особлива увага приділяється мотиваційно-смісловим аспектам професійного вибору, пов'язаним з ціннісними орієнтаціями, життєвими стратегіями особи [16]. Предметом психологічного вивчення стали безробітні Росії [3; 13]. Широке визнання заслужила наукова концепція Е.А. Климова і його послідовників, досвід її реалізації.

Концепція професійного самовизначення Е.А. Климова. Спеціально проблемі профорієнтації і профконсультації Е.А. Климов присвятив більше 30 років життя (починаючи з кінця 1960-х рр.). Під його керівництвом були знову введені в психологічний обіг досягнення педологів і психотехніків 20-30-х рр. ХХ ст., накопичені в цій області. Йому вдалося зібрати колектив однодумців в стінах лабораторії психології праці ВНИИ профтехосвіти м. Ленінграда і надихнути їх для кропітку роботу по складанню психологічних описів практично усіх робочих професій, представлених в професійно-технічних училищах Ленінграда і Ленінградської області. Ці матеріали були опубліковані у восьми збірках "Людина і професія", і використані в 1980-і рр. в шеститомних зборах профессиограмм видавництва "Молода гвардія". На основі цього матеріалу була розроблена класифікація професій в цілях профорієнтації школярів. Тим самим був зроблений важливий крок по шляху подолання інформаційної кризи в психологічному профессиоведенні, крок, який був потрібний в системі заходів профорієнтацій як для оптантов, так і для психологів-консультантів і педагогів, що проводять роботу профорієнтації з школярами. Зокрема, під керівництвом Е. А. Климова

була розроблена процедура формування понятійних засобів аналізу професій в цілях професійного самовизначення [2]. Ключовим базисом класифікації професій стала їх типологія по предмету праці. Виділені п'ять типів професій (соціономіческих, технономіческих, артономіческих, біономіческих, сигнономіческих) вимагалось співвіднести з перевагами оптантов (їх схильностями, інтересами і здібностями). У цих цілях Е. А. Климов розробив "Диференціально-діагностичний опитувач" (ДДО) - опитувач професійних схильностей, що неодноразово довів свою валідність і вживаний досі в профконсультационной роботі з школярами. Враховуючи складну ситуацію з організацією роботи профорієнтації в школах, Е. А. Климов написав книгу для старшокласників [19], що містить алгоритм самостійного ухвалення рішень про початковий професійний вибір. Під його керівництвом були розроблені ігрові методи роботи профорієнтації з кожним оптантом індивідуально або з групою [5], досліджені особливості становлення професійної свідомості і самосвідомості як індикатори розвитку людини як суб'єкта праці (дисертації В. В. Овсянниковой і Т. Л. Мироновой). Досліджена діалогова природа процесу ухвалення рішень оптантом в процесі консультування (дисертація В. Байметова). У школі Климова був проведений аналіз можливостей використання різних психодіагностичних методів в цілях профконсультации, зроблений висновок про те, що психологові-консультантові потрібні оперативні засоби діагностики (спеціалізовані методи бесіди і спостереження), а не тільки процедури, що вимагають тривалого обстеження (робота Г. Ф. Корольком). В цілях оптимізації діяльності консультантів проведена типологія казусів, з якими вони стикаються, і запропоновані методи, що допомагають консультантам фіксувати конкретну ситуацію, результати роботи з оптантом по кожній зустрічі. Прикладом може служити представлена на мал. 8.2 відома схема індивідуальної ситуації професійного вибору, в якій фіксуються проблемні чинники [19].

Розроблений теоретичний підхід, його інформаційне і методичне оснащення виявилися у високій мірі ефективними. Для перевірки дієвості профконсультационной роботи в 1968-1975 рр. було проведено спеціальне лонгитюдное дослідження, в процесі якого простежені професійні долі 500 старшокласників, що пройшли багатоетапну (до п'яти зустрічей) профконсультационную процедуру. Результати дослідження показали, що 2/3 школярів послуухалися порада, виробленому в спільній діяльності з оптантом психологів, з них 80% через сім років виявилися задоволені вибраною професією; 1/3 вибірки школярів поступили з різних причин всупереч раді консультанта, через сім років лише 20% з них виявилися задоволені професією [20, с. 258].

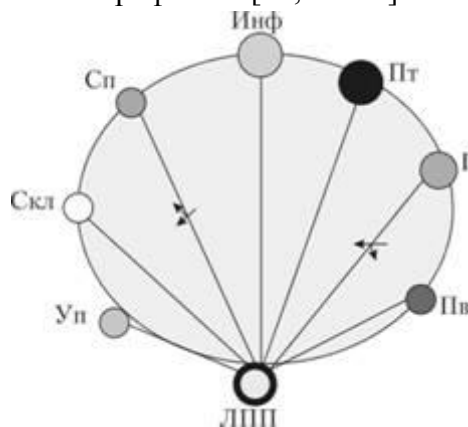


Рис. 1. Індивідуальна ситуація вибору професії школярем (по Е. А. Климову):

Инф - інформованість про світ професій; Сп - здібності; Скл - схильності; Уп - рівень домагань; Пт - позиція товаришів; Пр - позиція батьків; Пв - позиція авторитетних дорослих (педагогів, психолога-консультанта); ЛПП - особистий професійний план. Хорди, що сполучають точки кола з ЛПП, означають наявність у свідомості оптанта зв'язку між позиціями, ці зв'язки можуть бути неадекватними, вимагаючими корекції, що позначено поперечними стрілками на хордах

Проблема самовизначення в працях класиків вітчизняної психології (С.Л. Рубінштейн. Л.И. Анцыферова. К.А. Абульханова-Славская. Л.И. Божович) розглядається ними у зв'язку з розробкою методологічних аспектів дослідження самосвідомості, активності життєвого шляху і етапів її розвитку. Так, наприклад К.А. Абульханова-Славская, ґрунтуючись на накладеннях С.Л. Рубінштейна, розглядає особове самовизначення як усвідомлення особою своєї позиції, яка формується усередині координат системи стосунків.

Самовизначення часто трактується як процес формування і знаходження власної позиції і відношення до ряду життєвих завдань (В. В. Гулякна. А.В. Снегуров та ін.). В. В. Гулякна розглядає самовизначення особи як свідоме формування свого відношення до якого-небудь об'єкту.

Інші розуміють самовизначення як утворення мотивів, цілей, сенсів, тим самим, відмічаючи направляючу рать цього процесу в розвитку особистості (Л.И. Божович. М.Р. Гинзбург. И.Г. Шендрик та ін.). Л.И. Божович вивчає самовизначення як новоутворення юнацького віку, що характеризується в потребі формування смислової системи для розуміння свого «Я» і призначення в житті і суспільстві. М. Р. Гинзбург розширює підхід Л.И. Божович до розуміння самовизначення. Автор робить висновок, що природа особистісного самовизначення є пінностно-смысловой. И.Г. Шендрик трактує самовизначення як єдиний процес утворення мотивів і цілей, формування особових сенсів, опосередкований особливостями провідної діяльності особи.

В. Ф. Сафін пропонує розглядати самовизначення з точки зору її психаюгического механізму як усвідомлення і співвідношення дій і вимог зовнішнього середовища («потрібно») з комплексом внутрішніх умов («хочу», «можу», «маю»), прийняття на їх основі життєво важливих рішень і втілення їх в життя.

У зарубіжній літературі самовизначення як самостійна проблема не освітлюється і розглядається в руслі таких питань, як формування ідентичності, самоактуалізації і самореалізації (Э. Эриксон. Д. Марена. До. Роджерс. Ф. Райс. А. Маслоу. В. Франк Г. Крайг). Так, Э. Эриксон, а услід за ним і Д. Марена виявить що досягнута ідентичність є продуктом усвідомленого самовизначення особи. Більше того, багато учених вважають, що психологічним новоутворенням, результатом самовизначення є відносно стійка система «Я-представлений» (Г. Крайг. Ф. Райс).

Таким чином, можна відмітити, що в ході самовизначення особи формується її ідентичність. На певному етапі самовизначення виникають різні аспекти ідентичності особи. У свою чергу, досягнута на попередніх східцях онтогенезу, ідентичність є причиною, передумовою хля розгортання самовизначення на якісно іншому рівні.

Аналіз розуміння самоактуалізації показує, що в цілому істотною ознакою цього феномену у викладі зарубіжних авторів є здійснення свого внутрішнього потенціалу, закладеного в людському організмі (А. Маслоу. В. Франкл. Э. Фромм). Концепції, які торкаються феномену самореалізації людини, описують самоактуалізацію і самореалізацію за допомогою близьких за значенням, синонімічних понять. Прагнення людини до повному}'

виявленню і розвитку своїх можливостей і здібностей (До. Роджерс), внутрішню тенденцію розвитку себе (Ф. Перлз). прагнення людини стати тим, чим він може стати (А. Маслоу) і інші концепції говорять про те, що розглядати ці два поняття необхідно в комплексі. Вони доповнюють один одного і у більшості випадків вживаються як синоніми.

Деякі вітчизняні автори (наприклад, ЛА. Коростылева) вважають, що самоактуалізація є вищим рівнем самореалізації, що проявляється в реалізації смисложизненних і ціннісних орієнтацій. Самоактуалізація розуміється як джерело можливої самореалізації. У дослідженнях А.У Снегурова, В. В. Гулякиной самореалізація виступає як поведінковий аспект самовизначення. Душанбаева С. З. у свою чергу, розглядає самореалізацію як аспект самовизначення, спрямований на здійснення задуму особистого життя. Це процес, в ході якого індивідуум оцінює і перевіряє своє уявлення про себе, зміцнює самоідентичність (усвідомлення і співвідношення своїх «хочуг», «можу», «маю» і «потрібно») і формує нову планку на основі розуміння і здійснення сенсу свого життя. Самореалізація - вибір способу і шляхи досягнення співали і його здійснення.

Самовизначення припускає активність особи у виборі значущих рішень відносно себе, своєї діяльності, стосунків зі світом, що усвідомлюються нею як необхідність, що має сенс. Процес самовизначення спрямований на пошук і реалізацію сенсу життя. Ці два аспекти виділяють багато дослідників проблеми сенсу життя (В. Франкл, ТАК. Леонтьев, Л.Н. Коган та ін.). С. Л. Рубінштейн виражає схожу думку, вважаючи, що людське життя виступає як «здум», що спочатку не усвідомлюється, а потім як його реалізація. Л.Н. Коган відмічає, що вибір сенсу життя є результат спрямованості особи, а його здійснення пов'язане з самореалізацією особи. В. Э. Чудновский розглядає сенс життя як психологічний механізм, який істотно обумовлює поведінку людини і становлення його особи, дозволяє намічати і реалізовувати власні співали. Особове самовизначення - розкриття суті себе, самовизначення покликане відповідати на питання про сенс нашого буття: хто *Я* є, в чому сенс мого життя, в чому моє покликання, людина не просто існує, але і вирішує, яким буде його існування, яким він стане в наступний момент (В. Франкл).

Л.И. Божович вказувала на те, що особове самовизначення здійснюється одночасно, з одного боку як конкретне визначення майбутньої професії, а з іншої - як неконкретні пошуки сенсу існування.

Проблема особистісного самовизначення впритул співвідноситься і з питанням професійного самовизначення (Н.С. Пряжников, М. Р. Гинзбург, Т. М. Буякас). Д. Сьюпер у своїй теорії «конгруентності Я-концепції і професії» пише, що найважливішим детермінантом професійного пута є уявлення людини про себе. Людина, вважає Д. Сьюпер, неусвідомлено шле професію, в якій він зберігатиме відповідність своїм уявленням про себе, а «входячи в професію», шукатиме здійснення цієї відповідності. Правильний зроблений вибір забезпечує внутрішню гармонію, душевний комфорт, відчуття свого місця в цьому житті.

Аналізуючи дослідження, присвячені особовому самовизначенню, слід зазначити, що існують різні підходи до визначення цього поняття. Ми у своєму дослідженні спираємося на підхід В. Ф. Сафина, що розглядає особове самовизначення як відносно самостійний етап соціалізації і розвитку особистості, суть якого полягає у формуванні у індивіда усвідомлення мети і сенсу життя, готовності до самостійної життєдіяльності на основі співвідношення своїх бажань, готівкових якостей, можливостей і вимог, що пред'являються до нього з боку оточення і суспільства.

Студентський вік у вітчизняній психології розглядається як особливий етап в житті людини, пов'язаний з визначенням свого місця у світі, усвідомленням власної самотності і унікальності. Особливу актуальність придбавають в цьому віці питання сенсу життя, призначення людини, виявлення специфіки власного «Я».

Вивчення особистісного самовизначення студентів-психологів є одним з важливих питань психологічної науки, оскільки для психолога як професіонала дуже важлива його власна особа, вона є головним інструментом його професійної діяльності (А.И. Донцов, Г. М. Белокрылова, Л.В. Темнова, Ю.Е. Шилов, Р. В. Овчарова, Т. М. Буякас, У. А. Фокин та ін.).

Згідно позиції Пряжнікова Л.С. (2003) саме в юнацькому віковому періоді юнака і дівчини серйозно замислюються про вибір професії. Рішення приймається залежно від того, що впливає на їх вибір: бажання батьків і близьких людей, обставини змушують віддати перевагу тому або іншому роду діяльності, здібності і схильності, особисте бажання зайнятися тією або іншою справою, престиж і бо́льша розрекламована тієї або іншої професії і так далі [16].

На думку Кулагіной І.Ю. і Колюцкогo В. Н. (2005) сучасні студенти найчастіше відмічають наступні переваги і недоліки продовження навчання і вступу на роботу: ВНЗ дає необхідні знання і уміння, тобто певну кваліфікацію і тим самим готує "до дорослого життя", "просуванню вгору", стає "дверима у більш-менш забезпечене життя при занятті улюбленою справою"; дає можливість "відстрочити остаточний вибір", спробувати, "твое або ні", і "ще трохи побути дитиною". Але, продовжуючи вчитися, юнак не набуває "практичного досвіду" і, головне, залишається залежним від батьків. [14].

Кеттеллом Р. Б. і його співробітниками (1979) був "виведений" "середній" типовий особовий профіль психолога. Психолога відрізняють високі інтелектуальні здібності, емоційна стійкість, незалежність, наполегливість, упевненість в собі, неприхильність стандартам, несхильність до моралізаторства ("слабкість" Супер-Его), товарищескість, висока протидія втомі при роботі з людьми, заповзятливість, високий рівень сензитивності ("сприйнятливості"). Психологи живо відгукуються на усі події, що відбуваються, знаходять інтерес і новизну навіть в повсякденних справах, не довіряють авторитетам, усі намагаються проаналізувати і зрозуміти самі, відрізняються критичністю мислення, терпимістю до протиріч і неясностям. [10].

Цікаву типологію самовизначення запропонував вітчизняний психолог М. Р. Гинзбург, який виділяє життєве поле особи, у рамках якого і розгортається професійне і життєве самовизначення. При цьому само життєве поле визначається ним як "сукупність індивідуальних цінностей, сенсів і простору реального дійствования - актуального і потенційного, - що охоплює минуле, сьогодення і майбутнє".

"Психологічне сьогодення, - відмічає далі М. Р. Гинзбург, - існує як дійсність: його функцією є саморозвиток. Тому вертикальна складова психологічного сьогодення, що відноситься до ціннісно-сислової площини, є самопізнанням - тобто орієнтацію в ціннісно-сисловому змісті індивідуальної свідомості. Горизонтальна складова психологічного сьогодення, що належить до просторово-часової площини, може бути охарактеризована як самореалізація (тобто реальне дійствование, втілення цінностей і сенсів в різних видах діяльності)".

Аналогічно виділяються психологічні простори для минулого і майбутнього. Зокрема, минуле, існуюче як "досвід", по вертикалі (у ціннісно-сисловій площині)

представлено установками і стосунками, а в горизонтальній площині (просторово-часовий) - досвідом в його традиційному розумінні. Відповідно, психологічне майбутнє в ціннісно-смысловій площині представлене уявною проекцією себе в майбутнє, а в просторово-часовій площині - конкретним плануванням свого життя в часі, тобто життєвими і професійними планами.

На підставі цього М. Р. Гинзбург виділяє наступні типи особового самовизначення:

1) гармонійне (благополучне сьогодні при позитивному майбутньому; благополуччя, психологічну корекцію не потрібно);

2) стагнующе (благополучне сьогодні при негативному майбутньому; страх перед майбутнім);

3) безтурботне (благополучне сьогодні, бачення майбутнього без цілеспрямованого планування; очікування благополуччя і того, що усе відбуватиметься "само собою");

4) безперспективне (благополучне сьогодні; планування майбутнього за відсутності його цінності, як "вимушене");

5) негативне (неблагополучне сьогодні, негативне майбутнє; відчуття безнадійності);

6) захисне (неблагополучне сьогодні, позитивне планування майбутнього; "втеча в майбутнє");

7) фантазійне (неблагополучне сьогодні, позитивне майбутнє за відсутності його планування; "втеча в марення про майбутнє");

8) прагматичне (успішна самореалізація за відсутності цінностей і екзистенціальної орієнтації; "адаптивність", проекція в майбутнє запозичених цінностей);

9) гедоністичне (успішна самореалізація за відсутності цінностей, екзистенціальної орієнтації, позитивних образів майбутнього і планування; гонитва за миттєвими задоволеннями);

10) залежне (успішна самореалізація, позитивне майбутнє за відсутності цінностей, екзистенціальної орієнтації і планування; гонитва за задоволеннями, проекція в майбутнє запозичених цінностей);

11) бездуховне (успішна самореалізація і планування за відсутності цінностей, екзистенціальної орієнтації і негативному майбутньому; практичність, "емоційна уплощенность");

12) пасивне (нереалізовані цінності в сьогодні, позитивне плановане майбутнє);

13) невротичне (нереалізовані цінності в сьогодні, негативне плановане майбутнє; переживання незатребуваності, відсутність перспективи);

14) бездіяльне (нереалізовані цінності в сьогодні, позитивне неплановане майбутнє; відхід від нереалізованості в сферу емоційних переживань);

15) відстрочене (нереалізовані цінності в сьогодні, негативне плановане майбутнє; відстрочення реалізації нереалізованих цінностей).

Цікаву типологію людей запропонував вітчизняний психолог Би. С. Братусь, використавши для цього такий критерій, як *спосіб відношення до інших людей*: 1) егоцентрична людина (інша людина для нього розглядається як річ); 2) групоцентричний людина (інші люди діляться для нього на "своїх" або "не своїх"); 3) гуманістична людина (просоціальний, орієнтований на користь для певної групи людей; тут принцип - самоценність людини стає загальною, звідки слідує і інший принцип:

моральність - це основа існування людини); 4) духовна, есхатологічна людина, пов'язана з проблемою кінцівки і нескінченності життя; усвідомлення себе і інших як істот особливого роду, що у результаті наближає людину до божественного, до єднання з Богом.

Дуже цікаву і, на наш погляд, важливу для профконсультанта типологію запропонував Е. Фромм. Він виділив *два основні типи орієнтацій людини*. 1) плідну орієнтацію і 2) неплідну.

1. **Неплідні орієнтації** підрозділяються на наступні види:

1) рецептивна орієнтація: джерело усіх благ людини - зовні, і головне для такої людини - отримати його, щоб людину "обдаровували", "любили" і тому подібне; звідси - усе життя перетворюється на суцільне очікування, на роботі з важливих питань людина проявляє пасивність і тому подібне;

2) експлуаторська орієнтація: джерело благ - зовні, і головне для такої людини - забрати ці блага силою або хитрістю, навіть коли сама людина забезпечена і об'єктивно таких благ не потребує; для експлуаторської людини важливий девіз: "крадений плід - найсолодший";

3) користолюбна орієнтація: благо - у самого себе, в собі, і головне для "користолюбця" - це зберегти своє благо від інших, заощадити; "зберегти" означає також і пам'ять про минуле, і дбайливе відношення до існуючих привязаностям;

4) ринкова орієнтація, якою Е. Фромм присвячує значне місце у своїх роботах, може бути охарактеризована наступними висловлюваннями:

- важливе не само благо, а його "мінова вартість" на "ринку особових цінностей";

- матеріальний успіх людини в житті залежить не від сто реальних здібностей і майстерності, а "від визнання їх особи тими, хто платить за їх послуги або наймає на роботу за платню";

- "людина піклується не про своє життя і щастя, а про те, щоб стати швидким товаром. Це почуття можна було б порівняти з почуттям товару, наприклад, з почуттям сумок на прилавку, якби вони могли відчувати і мислити. Кожна сумка намагалася б бути як можна "привабливіше", щоб притягнути покупців, і виглядати як можна дорожче, щоб отримати ціну вище, ніж її суперниці. Сумка, продана за найвищою ціною, почувала б себе обраницею, оскільки це означало б, що вона "найцінніша" з сумок; а та, яка не була продана, почувала б себе сумною і перейнялася б свідомістю власної нікчемності. Така доля могла б випасти сумці, яка, незважаючи на свій відмінний вид і зручність, мала нещастя вийти з моди";

- Е. Фромм по-новому ставить проблему ідентичності самому собі, де ідентичність розуміється як єдність людини і його справи: "я те, що я роблю"; ідентичності протиставляється відчуження як нестійка ідентичність, коли людина і його справа розділяються: "я те, чого бажатимете" (тут нестійка ідентичність черпається не в самій собі, а в думках оточення). Коли загальна думка стає над індивідуальним "я", стосунки між людьми стає поверхневими, оскільки спілкуються вже "не самі люди, а взаємозамінні товари";

- суть "ринкової особи" - це "порожнеча, яку швидким чином можна наповнити бажаною властивістю". У результаті - "проповідь праці втрачає силу, первинною стає проповідь продажу".

2. **Плідна орієнтація** представлена у Э. Фромма не так чітко, як орієнтації неплідні. При цьому сам автор помічає, що ХХ ст. "блищить відсутністю" образів "гідної людини в гідному суспільстві, якими вони мають бути"; у ХХ ст. усі зосередилися на "критичному аналізі людини і суспільства", тому важко запропонувати щось конструктивне в суспільстві, де будь-яка спроба хоч би "помріяти" про гідний часто піддається осміянню і дуже цинічному відношенню.

По Э. Фромму, **плідність** (плідна орієнтація) розглядається не як активність, що призводить до практичних результатів, і не як орієнтація на "успіх", а саме "як установка, спосіб реакції і орієнтації відносно світу і самої людини в процесі життя... Ми маємо у виді характер людини, а не його успіх". У результаті головна орієнтація - це орієнтація на саму людину, на самого себе. При цьому сама плідна орієнтація підрозділяється на діяльну орієнтацію, що любить і розумну. Наприклад, Э. Фромм пише, що "людина любить те, заради чого він працює, і людина працює заради того, що він любить".

Для творчо орієнтованого психолога цікавими будуть і дещо іронічні (і самоіронічні) **типи особи ученого**, виділені Г. Сельє.

1. "Делатели", які підрозділяються на: 1) "збирачів фактів" (зазвичай вони начисто позбавлені уяви, але їх праця корисна для інших учених); 2) "удосконалювачів" (постійно намагаються "поліпшити" апаратуру і методи дослідження; вони досить оригінальні і захоплені своєю роботою).

2. "Думатели" підрозділяються на: 1) "книжкових черв'яків" (чиста форма теоретика, володаря енциклопедичних знань; зазвичай безжальні на іспитах, які використовують в основному для демонстрації своїх знань);

2) класифікаторів (на відміну від "збирачів фактів", прагнуть збудувати з цих фактів систему); 3) аналітиків (намагаються докопатися до "першооснови", але часто забувають, як знову "зібрати" речі і досліджувані об'єкти, тільки що розібрані на складові).

3. "Чувствуватели" підрозділяються на: 1) "великих босів" (головна мета - успіх заради успіху, у тому числі і в науці; люблять працювати в "співавторстві", уміють "натискати на важелі" і перекладати свою роботу на інших; зазвичай постійно беруть участь в застольях "з сильними світу цього" і засідають в різних комісіях); 2) "клопотунів" (хочуть зробити все швидше; часто вони не люблять Природу, а "лише насилують її"); 3) людей типу "риб'яча кров" (демонстративно незворушні скептики, підсумком їх професійного шляху могли б служити слова: "Ні досягнень, ні спроб, ні помилок"); 4) "висушених лабораторних пані" (різкі, недружні, владні і позбавлені уяви жіночі двійники "риб'ячої крові"); 5) "самолюбівателей" (втілення чистого егоцентризму, що перебувають в постійному захваті від своїх талантів і готові на будь-які жертви для їх реалізації, самі підрозділяються на "Мимозоподобных самолюбівателей" і "сварливих тореодороподобных самолюбівателей"); 6) "агресивних сперечальників" (у школі вони були "розумними всезнайками, а в науці - це небезпечний різновид "самолюбівателя"); 7) "першорядних акул" (головна їх мета - вставити своє прізвище в можливо більше число публікацій); 8) "святих" (це воістину Лицарі Добра і Справедливості, але нерідко їх "самоуничителный альтруїзм" перешкоджає успіхам в науці, хоча на практиці вони могли б виявитися дуже корисними працівниками); 9) "святенники" (це майстерна святенницька імітація достовірно "святого" типу); 10) "добрячков" (у школі це звичайно

улюбленчики учителя, але їх "прісна невинність, повну відсутність уяви і ініціативи роблять їх непридатними для творчого наукового дослідження").

4. "Ідеальні" типи: 1) "фаусты - ідеальні учителі і керівники"; 2) фамулуси - ідеальні учні і співробітники (на відміну від фаустов, у них все ще попереду). При цьому сам Г. Сельє відмічає, що "ідеали створюються не для того, щоб їх досягати, а для того, щоб вказувати шлях".

Представлені вище варіанти "просторів" самовизначення і виборів дозволять, на наш погляд, розглядати не лише професійні вибори (наприклад, вибір "ось цій", цієї професії або місця роботи), що традиційно розуміються, але і вибір того, яким людина хотіла б стати в ході своєї трудової діяльності, заради чого взагалі варто працювати. Нам представляється, що і при рішенні завдань профорієнтацій психолог, профконсультант може і повинен інформувати клієнта про можливе "поле", "простір" сенсів самовизначення в конкретній праці.

Інше питання, яким чином краще проводити таку нетрадиційну інформацію? І тут ще, мабуть, має відбутися пошук і створення спеціальних засобів ціннісно-моральною, смисловий профконсультації. Цікаві і перспективні в цьому плані для профконсультації ідеї і розробки В. Франкла, що запропонувало метод логотерапії для розгляду смислової сторони людського життя.

Помітимо також, що психологічні простори самовизначення можуть бути як суб'єктивними (представленими у свідомості цієї людини), так і загальноприйнятими, об'єктивними (як реально існуючі можливості виборів, що усвідомлюються різними людьми). Проблема професійного консультування полягає ще і в тому, щоб зробити предметом спільного з клієнтом обговорення і суб'єктивні простори, що виділяються і "бажані" самим клієнтом, і реально існуючі простори професійних виборів, які клієнт спочатку може і не усвідомлювати (чи не приймати як значущі для себе).

Для вирішення поставлених завдань в роботі нами використовувалися наступні методи дослідження: Теоретичні - припускають комплексний аналіз наукової літератури по психології. Емпіричні - тестові методики: Тест смысложизненных орієнтацій ТАК. Леонтьева. Методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича. Методика «Полярні профілі особи психолога». Самоактуализационный тест Л.Я. Гозмана. Ю.Е. Алешиной. Методика діагностики міжособових стосунків Т. Лири. Методика діагностики сопнально-психологической адаптивності До. Роджерса і Р. Даймонда. Метод багатовимірного статистичного аналізу експериментальних даних, що дозволяє узагальнити, привести в систему кількісні показники, отримані в ході експерименту, і виявити приховані в них закономірності. Для статистичної обробки результатів дослідження застосовувалися U - критерій Манна-Уитни кореляційний аналіз Пірсона. T критерій Виисоксона.

Емпіричною базою дослідження служили студенти факультет економіки, менеджменту та психології КНТЕУ. У дослідженні брали участь студенти, що навчаються за фахом «Психологія» у кількості 40 чоловік.

Організація і етапи дослідження: На підготовчому етапі (вересень 2015 – січень 2016 рр.) - аналізувалися основні теоретичні підходи з проблеми особистісного самовизначення майбутніх психологів в процесі підготовки до професійної діяльності, що дозволило визначити актуальність проблеми, поставити мету дослідження, конкретизувати її в дослідницьких завданнях, сформулювати гіпотезу і розробити план дослідження. На наступному етапі (лютий 2016 – березень 2016 рр.) - здійснювалася розробка програми

дослідження, підбір методів і методик, що відповідають цілям і завданням дослідження, проводилася діагностика особистісного самовизначення. На основі отриманих даних була розроблена програма «Психологія особистісного самовизначення». На третьому етапі (квітень 2016 – липень 2016 рр.) - була апробована дослідно-експериментальна програма, що включає спеціально розроблені заняття, що проводяться із студентами у рамках спецкурсу «Психологія особистісного самовизначення». На завершуючому етапі (вересень 2016 - 2016 рр.) - проводилася повторна діагностика, були оброблені і проаналізовані результати дослідно-експериментальної роботи і сформульовані висновки дослідження.

Отже, аналізуючи результати кореляційного аналізу між параметрами особистісного самовизначення були виявлені найбільш домінуючі показники на 1, 3 і 5 курсах в особовому самовизначенні. Так, на першому курсі найбільша кількість значущих зв'язків має показники «гнучкість поведінки», «прийняття агресії», «агресивність» ($p < 0,05$ і $p < 0,01$).

Показники «гнучкість поведінки» і «прийняття агресії» найбільш пов'язані з такими параметрами такими, що входять в структуру самоактуалізації як «контактність», «ціннісні орієнтації», «спонтанність», «синергія», «сензитивність». «уявлення про природу людини», а також з показниками адаптивності: «самоприйняття», «інтернальність», «прагнення до домінування» і деякими професійними вміннями психолога: «гностики учення» і «конструктивні вміння» ($p < 0,05$ і $p < 0,01$).

Показник «агресивність» має тісні взаємозв'язки з шкалами «авторитарність», «егоїстичність», «підозрілість», «залежність», а також з шкалами «ескапізм» і «сензигавність». і чим нижче виражена агресивність у студентів, тим більше вище деякі показники адаптивності («емоційний комфорт», «прийняття інших») і самоактуалізації («синергія», «уявлення про природу людини»).

На 1 курсі тісно між собою взаємозв'язані показники адаптивності, зв'язок зберігається і на 3 курсі, а до 5 дещо слабшає. Таким чином, активність особи на початковому етапі навчання спрямована переважно на адаптацію до нового навчального колективу і збільшених вимог навчально-виховного процесу а також на освоєння нових соціальних ролей. Головною і впадне осмисленою метою студентів стає оволодіння способами і прийомами навчальної діяльності і соціальним статусом студента.

В цілому вищевідзначене, на наш погляд, позвляє опенити особове самовизначення студентів першого курсу навчання переважно як адаптивне.

Студенти освоюють нові ніші в міжособовій взаємодії, зміцнюють свої позиції в новому колективі, що дозволяє їм збудувати нову систему уявлень про себе самого.

На третьому курсі численними зв'язками відрізняються показники «Локус Контроль-Я», «ціннісні орієнтації*» і «самоповага» ($p < 0,05$ і $p < 0,01$), отже свобода вибору, упевненість у своїх силах, наявність в житті студентів цілей в майбутньому, які надають життя свідомість, спрямованість і тимчасову перспективу є вирішальними в розвитку особистісного самовизначення студентів-психологів на третьому курсі.

Саме самостійність є характерним особовим «новоутворенням» студентів, провідною характеристикою, що забезпечує свідоме управління власною діяльністю (Б.Г. Ананьєв, Л.Н. Захарова, З.Л. Рубінштейн). В той же час, самостійність припускає прийняття відповідальності за результати своїх дій.

Те, що домінуючими по зв'язках стають ключові параметри особистісного самовизначення, а саме відповідальність за себе, ціннісні орієнтації і самоповагу, свідчить про активно протікаючий процес особистісного самовизначення, оскільки саме на 3 курсі

відзначаються найбільш значні динамічні зміни в його структурі. Причому ці показники найбільш взаємозв'язані з компонентами самоактуалізації («самопринняття», «контактність», «прийняття агресії», «синергія», «уявлення про природу людини, «спонтанність», «сензитивність»), смисложизненних орієнтацій, з особовими якостями («дружелюбність», «альтруїстичність»), деякими показниками адаптивності («емоційний комфорт», «інтернальність», «прагнення до домінування») і такими професійними вміннями як організаційні, оцінні, спрямованість на себе і процес.

Аналізуючи дані п'ятого курсу можна відмітити, по-перше, збільшення числа значущих зв'язків, по-друге, деякі зміни домінантних параметрів. Так, на п'ятому курсі численні взаємозв'язки мають такі показники як «процес життя», «ціннісні орієнтації» і «самоповагу» ($p < 0.05$ і $p < 0.01$). Студенти сприймають процес життя як цікавий і наповнений сенсом.

На п'ятому курсі посилюється вираженість смисложизненних орієнтацій, прагнення до самоактуалізації, що може свідчити про зростаючу здатність прийняття себе, глибоких, близьких взаємин, творчого відношення до життя, вільної і природної поведінки, розподілу вищих цінностей.

Не менш важливим фактом є те, що значно збільшується кількість зв'язків між професійними вміннями психолога, показниками самоактуалізації і смисложиттєвих орієнтацій. З цього видно, що в ході усього цілісного процесу підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності формується структурний взаємозв'язок між параметрами особистісного самовизначення і професійними вміннями майбутніх психологів.

Таким чином, в процесі навчання у вузе у студентів-психологів відбуваються зміни в моральній сфері: посилюється усвідомлення власного Я, підвищується почуття обов'язку і відповідальності за особисті і професійні дії, росте стійкість особи. Важливим є також підвищення питомої ваги окремих якостей, необхідних студентові як майбутньому фахівцеві, а також підвищення його професійної самостійності і готовності до професійної діяльності.

Окремо хотілося б відмітити такий показник як «прийняття інших» як на 1, так і на 5 курсі він має найбільшу кількість негативних зв'язків. Так, наприклад, чим нижче авторитарність, егоїстичність, агресивність і ескапізм, тим вище приймають студенти інших людей.

Таким чином, від 1 до 5 курсу відбувається збільшення значущих зв'язків між параметрами особистісного самовизначення, причому на першому курсі виділяються другорядні параметри особистісного самовизначення, а на 3 і особливо на 5 курсі на передній план виступають такі важливі параметри як сформовані смисложизненних орієнтацій, прагнення до самоактуалізації. Велику роль до закінчення вч і вступу в самостійну професійну діяльність починають займати професійні вміння психолога.

Вищевідзначене, на наш погляд, висвічує основні моменти, що відбивають динамічний аспект особистісного самовизначення студентів. Так, якщо в структурі особистісного самовизначення студентів першого курсу навчання центральне місце займають параметри, що відбивають поведінкову сферу особи, то в структурі особистісного самовизначення студентів 3 і 5 курсів відповідно, ключову роль починають грати параметри, що відбивають її ціннісно-сміслову сферу. Проте між 3 і 5 курсами спостерігається ряд важливих відмінностей. Бал її помітне місце в структурі особистісного самовизначення на п'ятому курсі грають показники професійних уменш!

В той же час спостерігаються динамічні аспекти, що відбивають кількісну характеристику структури особистісного самовизначення студентів-психологів. Так, якщо на першому курсі було виявлено 29 взаємозв'язків між параметрами особистісного самовизначення, то на третьому і п'ятому курсах 40 і 52 відповідно. Вищевідзначене відбиває на наш погляд, та обставина, що структура особистісного самовизначення до старших курсів стає більше насиченою (см рис.1).

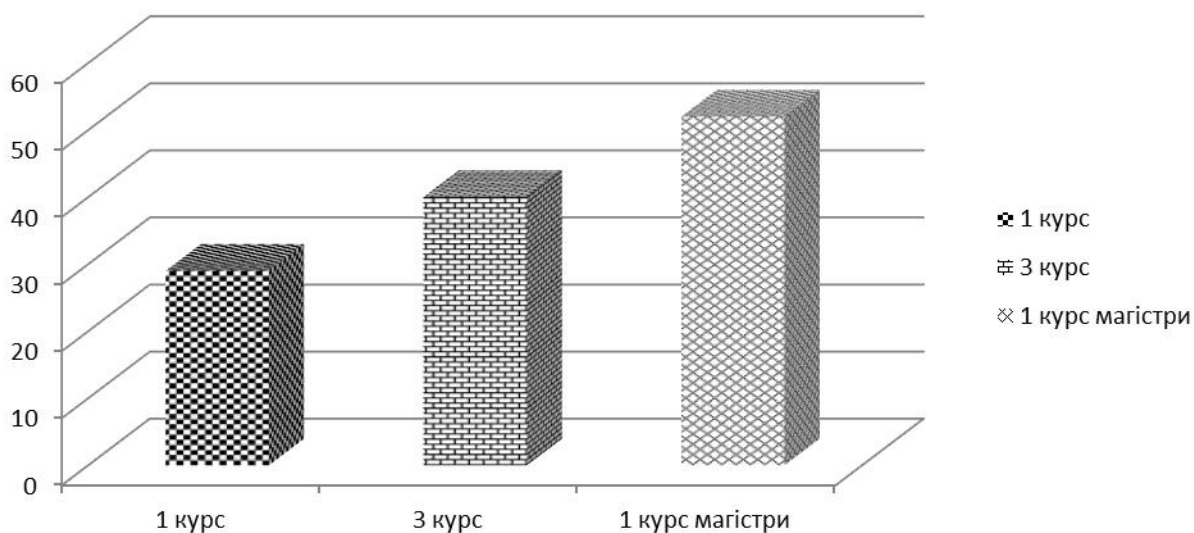


Рис. 2. Динаміка кількості показових взаємозв'язків особистісного самовизначення у студентів-психологів.

Програма спецкурса має певну структуру. Вона складається з пояснювальної записки, мети, тематичного плану і літератури. На вивчення цього курсу відводиться 36 годин, в т.ч. 12 годин - лекційних і 24 години - практичних.

Програма спрямована на формування образу Я, осмислення свого життєвого шляху, конструювання картини свого професійного майбутнього, знаходження особистісних сенсів у виконанні професійної діяльності, формування у свідомості студентів цілісної картини власного життя.

Засновану на теоретичному розумінні природи особистісного самовизначення, розроблену програму, відрізняють наступні особливості:

- використання в процесі роботи різних форм соціально-психологічних тренінгів поводить до розширення можливостей рефлексії і адекватнішого сприйняття і пізнання і інших людей, у тому числі і в професійному плані, що у свою чергу, активізує процес формування особистісного самовизначення:

- формування ціннісно-сислової сфери, уявлення про майбутнє дає можливість студентам здійснювати усвідомлене самовизначення;

- звернення до проблеми сенсу життя чинить істотний вплив на розвиток своїх здібностей, на прагнення до самоактуалізації:

- осмислення відношення до своєї професії, освоєння професійно значущих знань, умінь і навичок, спонукають «проекувати» себе в майбутню професію і усвідомити своє місце в ній:

- з уявлень про регулюючу роль особистісного сенсу в діяльності людини витікає, що розробка і застосування технологій розвитку компонентів особистісного самовизначення дозволить оптимізувати процес підготовки студентів.

Після проведення спецкурсу «Психологія особистісного самовизначення» із

студентами 3 курси (25 чоловік) була проведена повторна діагностика таких параметрів особистісного самовизначення як компонентів смисложизнених орієнтацій, самоактуалізації, оценьки професійних якостей особи і спрямованості в професійній діяльності.

Аналізуючи результати дослідження до і після проведення спецкурсу, можна відмітити, що по загальному показнику СЖО відбувається істотне збільшення високого рівня і пітне зникнення низького. Середній арифметичний показник підвищився з 100,07 до 115,27. Якщо розглядати окремо показники СЖО, то можна відмітити, що за усіма показниками сталося збільшення середнього арифметичного показника, а також збільшення високого рівня показників СЖО, але при цьому нерівномірно. Так, по параметру «пель життя» високий рівень підвищиться лише на 12 % і складе 28%. По параметру «локус контроль - життя» збільшення сталося на 28% і високий рівень складе 60%, по параметрах «процес життя» і «локус контроль- я» на 40% причому по параметру «локус контроль - я» найбільша вираженість високого рівня. По параметру «результат життя» сталося найбільше збільшення - на 48% і складе високий рівень, кінець кінцем- 72% ($p < 0,01$).

Таким чином, у студентів, що пройшли спеціальний курс по психології особистісного самовизначення, стало більше усвідомлене відношення до свого життя від етапу постановки цілей життя до її результату, а також підвищилася відповідальність за події свого життя, що дуже важливо як для свого майбутнього життя, так і для майбутньої професійної діяльності.

За усіма показниками самоактуалізації відбувається збільшення середніх арифметичних значень (см рис.2). Так, наприклад, за шкалою

«ціннісні орієнтації» до проходження курсу середнє арифметичне значення було 12,7, а потім стало 16,1. За шкалою «гнучкість поведінки» було 14,3, а стало 17,1 і так далі ($p < 0,01$).

Отже, у студентів тих, що пройшли спецкурс «Психологія особистісного самовизначення» сталося значне збільшення за усіма показниками самоактуалізації.

Аналогічна ситуація спостерігається і по оценьки студентами своїх професійних умінь і спрямованості в професійній діяльності.

Відбувається збільшення високого рівня по усіх уміннях і спрямованості. Найбільше збільшення високого рівня характерно для спрямованості на людей (на 40%) і проектувальних умінь (на 28%). Найменше збільшення високого рівня сталося по уміннях (4%) гностик. Збільшення по таких професійних уміннях як гностики, проектувальні, організаційні, оцінні, значущо на 1% рівні, а по конструктивних, комунікативних і рефлексіям статистично незначущо. Збільшення по усіх направленностям професійної діяльності значущо на 1% рівні.

Таким чином, можна з достатньою мірою достовірності стверджувати, що при проходженні студентами спецкурсу «Психологія особистісного самовизначення» відбувається розвиток структурних компонентів особистісного самовизначення: показників смисложизнених орієнтацій, самоактуалізації і професійних умінь

В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні **висновки**:

Отже, сходження людини до професіоналізму - це цілісний безперервний процес становлення особи фахівця і професіонала, який починається з етапу вибору професії.

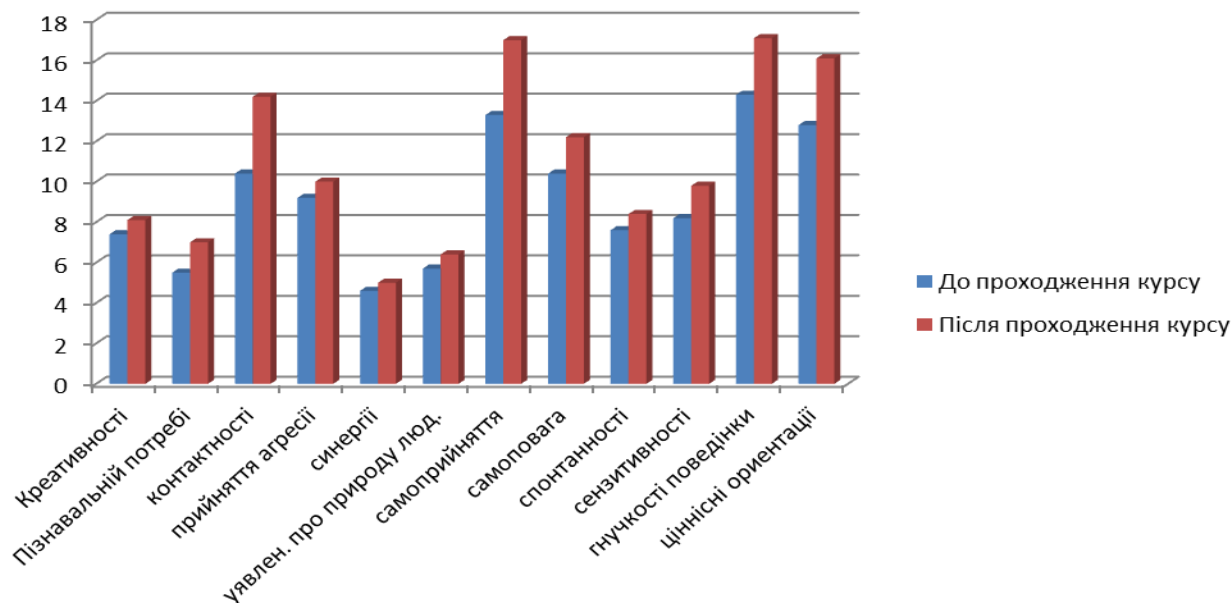


Рис. 3. Порівняння показників самоактуалізації до і після проходження спецкурсу - «Психологія особистісного самовизначення»

Професійне самовизначення - це багатовимірний і багатоступінчастий процес, в якому відбувається формування індивідуального стилю життя і діяльності, частиною яких є професійна діяльність. В процесі професійного самовизначення встановлюється баланс особистих переваг і схильностей з існуючою системою розподілу праці.

Таким чином, особистісне самовизначення студентів-психологів є активним і динамічним процесом, який виражається різною мірою прояві компонентів особистісного самовизначення і зміні зв'язків між ними залежно від курсу навчання.

Нами визначено, що структура особистісного самовизначення студентів-психологів змінюється до старших курсів. На 1 курсі переважають поведінкові компоненти, студенти освоюють нові нитки в міжособовій взаємодії, зміцнюють свої позиції в новому колективі, що дозволяє їм збудувати нову систему уявлень про себе самого. У структурі особистісного самовизначення студентів 3 і 5 курсів ключову рать починають грати параметри, що відбивають її ціннісно-смыслову сферу. Посилюється вираженість смысложиттєвих орієнтацій, прагнення до самоактуалізації. У структурі особистісного самовизначення студентів-психологів на завершуючому етапі навчання велику питому вагу мають показники професійних умінь.

Нами виявлена динаміка розвитку особистісного самовизначення студентів-психологів, яка виявляється в зміні центральних показників: на першому курсі найбільша кількість значущих зв'язків має показники «гнучкість поведінки», «прийняття агресії», «агресивність»; на третьому курсі - «Локус Контроль-Я», «ціннісні орієнтації» і «самоповага»; на п'ятому курсі численними зв'язками відрізняються показники «процес життя», «ціннісні орієнтації» і «самоповага». Динаміка особистісного самовизначення проявляється і в тенденції збільшення інтегрованості взаємозв'язків показників до старших курсів, що робить їх особове самовизначення баче насиченим.

Розроблена і апробована нами програма спецкурсу «Психологія особистісного самовизначення» сприяє розвитку структурних компонентів особистісного самовизначення: показників смысложиттєвих орієнтацій, самоактуалізації і професійних умінь.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. / Б.Г.Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 2008. – 232 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для ВУЗов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
4. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика / Э. Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. — М. : Высшая школа, 2006. — 159 с.
5. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О.А. Рудей. — М.: Изд.-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд.-во НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с.
6. 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.
7. Киенко Е.В., Морозова И.С. Профессиональные аспекты самореализации личности // Философия образования. 2011. № 2. С. 247-253.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. – М. : Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». – 2006. – 400 с.
9. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А. Климов. - М. :Издат. Центр «Академия», 2004. - 304 с.
10. Корольчук М.С. Основи психології. Опорні конспекти, схеми, методики / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко. - К. : Ніка-Центр, 2015. - 320 с.
11. Корольчук М. С, Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного відбору. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 536 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.
13. Маслоу А. Самоактуалізація // Психологія личности. Тексти / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М. : Изд-во МГУ, 2002, с.108-117.
14. Практична психологія : навч. посіб. для студ вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.
15. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н.С. Пряжников. - М. : МГППИ, 2009. - 108 с.

Підкручний Олександр, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Берзін Валерій Іванович, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України

Індивідуально-психологічні характеристики працівників торговельного підприємства в конфліктній взаємодії (на прикладі ПАТ «АТБ»)

В статті визначено поняття конфлікту, розглянуто основні причини виникнення організаційних конфліктів, зазначено позитивні та негативні сторони конфліктних ситуацій. Наведено результати дослідження за двома методиками які дали можливість

виокремити показники рівня конфліктності особистості, причини конфліктних ситуацій в межах установи та в результаті проведеної роботи надати рекомендації щодо попередження, подолання та управління конфліктами і загальної оптимізації робочого процесу в торговельній організації.

Ключові слова: конфлікт, структура, ситуація, методи вивчення, управління, конфлікт, динаміка, розв'язання.

В статье определено понятие конфликта, рассмотрены основные причины возникновения организационных конфликтов, указано положительные и отрицательные стороны конфликтных ситуаций. Приведены результаты исследования по двум методикам которые позволили выделить показатели уровня конфликтности личности, причины конфликтных ситуаций в пределах учреждения и в результате проведенной работы дать рекомендации по предупреждению, преодолению и управления конфликтами и общей оптимизации рабочего процесса в торговой организации.

Ключевые слова: конфликт, структура, сложившаяся методы изучения, управления, конфликт, динамика, решение.

In the article the concept of conflict, the basic causes of organizational conflict, noted positive and negative aspects of conflict. The research results of the two methods which have made it possible to distinguish individual indicators of conflict, the causes of conflict within the institution and as a result of the work make recommendations for the prevention, mitigation and management of conflicts and overall optimization of workflow in the trade organization.

Keywords: conflict, structure, situation, methods of study, management, conflict dynamics solution.

Актуальність. Соціально-економічні реформи в державі, становлення ринкових відносин і, зокрема, складні взаємозв'язки з економічними партнерами, де стикаються цілі, інтереси і потреби окремих організацій і господарюючих суб'єктів, супроводжуються загостренням різноманітних протиріч між виробниками і споживачами товарів та послуг, їх постачанням, збутом (продажем), розподілом прибутків. Кожен із учасників соціальної взаємодії у сфері виробництва, торгівлі, бізнесу намагається визначити й реалізувати свої наміри, можливості і стикається з певними труднощами, навіть, протидією не тільки зовнішнім обставинам, а й внутрішнім станам і суб'єктивним протиріччям, при цьому, реалізація своїх сподівань і можливостей здійснюється через участь у конфліктній взаємодії.

Ділове життя пов'язане із складними ситуаціями, які пов'язані з великим ризиком, що викликає значну вірогідність виникнення різних конфліктів, які проявляються в діяльності усіх соціальних інститутів, соціальних груп, у взаєминах між людьми і грають ключову роль в життя окремої людини, колективу і суспільства [1].

Роль конфлікту, в основному, залежить від того, наскільки ефективно ним управляють. Щоб управляти конфліктом, необхідно розуміти причини виникнення конфліктної ситуації. Занадто часто керуючі вважають, що основною причиною конфлікту є зіткнення особистостей, однак на практиці це виявляється зовсім не так. Тому вивчення соціально-психологічних механізмів конфліктів в організації, від причин їх виникнення до успішного вирішення, було і залишається актуальним.

Постановка проблеми. У конфліктології, менеджменті та психології управління накопичений великий обсяг теоретичних та емпіричних даних про поведінку в конфлікті та способи його дозволу. Багато вітчизняні та зарубіжні дослідники (А.Я. Анцупов, Х.С. Гудерієв, В. Зигерт, С.І. Єріна, М.М. Кашапов, А.І. Кітов, М.С. Корольчук, Л. Ланг, Г. Ложкин, Н. Повякель, А.В. Липницький, Б.Ф. Ломов, А.А. Малишев, Т.І. Марголіна, В.С. Мерлін, М.І. Пірен, 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 [1-12].

Отже актуальним в нашому дослідженні є вивчення індивідуальних характеристик, професійних та ділових якостей працівників торговельного підприємства, який безпосередньо займається обслуговуванням клієнтів, є визначальними у виникненні і нейтралізації конфліктних ситуацій, збільшенні або зниженні рівня продажів, встановленні короткострокової взаємодії між торговельним підприємством і клієнтами (А.А. Мазаракі, С. Д. Максименко, Л. П. Кулаківська, Т. Ю. Кулаківський.) [5]

Функціонування будь-якого підприємства незмінно супроводжується різного роду конфліктними ситуаціями. Незважаючи на існування різних підходів та поглядів щодо визначення значення, місця конфліктів, методів їхнього вирішення тощо, сучасні дослідження показують, що головною є не дискусія з приводу того позитивним чи негативним явищем є конфлікт, чи які заходи потрібно здійснити аби унеможливити виникнення конфліктів, а доцільність у формуванні ефективної системи управління конфліктами. Адже, як свідчить практика управління конфліктами, часто взагалі відсутнє як таке, а здебільшого є елементом управління іншими процесами чи організацією загалом або є несистемним процесом.

Проблему конфлікту досліджують вітчизняні психологи, вчені. Чимало уваги вивченню конфліктних ситуацій та їх подоланню приділяють А.Я. Анцупов Н. Грішина, О. Донченко, В. Воронкова, А. Ішмуратов, М. Пірен, Т. Титаренко, Н. Чепелева [1-12]. Зокрема, практичне дослідження сутності та природи внутрішньоособистісних конфліктів зроблено в роботах Л. Бурлачука, Н. Максимової, Л. Орбан-Лембрик [1-12]. Зв'язок внутрішньо особистісних конфліктів з проблемами професіоналізації особистості викладено в дослідженнях І. Ващенко, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Г. Ложкіна, Н. Повякель [1-12].

Питання конфлікту серед військовослужбовців поставало в роботах М. Корольчука, Г. Ржевського, С. Миронця, В. Осьодло, В. Стасюка [1-6].

Також, значний внесок у розробку проблеми внесли В. Василюк, О. Калмикова, В. Зігерт, Л. Ланге, О. Леонтєв, О. Лурія, Е. Мелібруд, В. Мясішев, Л. Петровська, А. Петровський, І. Пономарьов [1-12].

Питання, пов'язані з вирішенням корпоративних конфліктів, частково висвітлювали такі вітчизняні вчені-правознавці: Г. Аболонін, С. Алексєєв, В. Грибанов, Н. Кузнєцова, О. Курбатов, С. Могилевський, А. Пилипенко, В. Попов, Ю. Тихомиров, О. Янкова та інші [1-12].

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. Кілмен, М. Х. Мескона, М. Альберта,

Ф. Хедоурі, Р. Джефрі, П. Діна, Хе Сунга та багатьох інших [1-12]. Усі 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.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає визначення особливостей проявів індивідуально-психологічних характеристик працівників торговельного підприємства в конфліктній взаємодії та на їх основі розроблення практичних рекомендацій щодо профілактики, попередження та подолання конфліктів серед працівників торговельного підприємства в інтересах підвищення ефективності та продуктивності професійної діяльності.

Відповідно до мети було сформульовано такі *завдання дослідження*:

Здійснити теоретичний аналіз психологічних досліджень визначення сутності конфлікту, його функцій та класифікації.

Обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження проявів індивідуально-психологічних характеристик працівників торговельного підприємства в конфліктній взаємодії.

З'ясувати прояви індивідуально-психологічних характеристик працівників торговельного підприємства в конфліктній взаємодії ПАТ «АТБ».

Розробити практичні рекомендації щодо профілактики, попередження та подолання конфліктів серед працівників торговельного підприємства в інтересах підвищення ефективності та продуктивності професійної діяльності.

Об'єкт дослідження – процес конфліктної взаємодії працівників ПАТ «АТБ».

Предметом дослідження є особливості психологічної діагностики індивідуально-психологічних характеристик працівників торговельного підприємства в організаційному конфлікті (на прикладі ПАТ «АТБ»).

Методи дослідження. Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: *теоретичні* – аналіз проблеми психологічної діагностики конфліктів, проявів індивідуально-психологічних характеристик працівників у конфліктній взаємодії в сучасній науковій літературі з конфліктології, узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики, системний аналіз та інтерпретація емпіричних й експериментальних даних, *емпіричні* – спостереження (застосовувалось для вивчення активності та ефективності працівників у вирішенні конфліктів), бесіда (використовувалась для отримання соціально-психологічної інформації), опитування; *психодіагностичні* – методикою «Діагностика рівня конфліктності особистості», - модульна методика О. Анцупова (діагностика міжособистісних конфліктів в робочому середовищі, що дає змогу виявити не тільки реальні, але і потенційні діадні взаємовідносини в групі, а також кількісно оцінити інтенсивність конфліктів), методика К. Томаса «Визначення типу конфліктної поведінки

особистості в групі» (оцінювались основні тенденції поведінки людини в реальній групі: залежність, незалежність, товарииськість, нетоварииськість, прагнення до «боротьби» і «уникнення боротьби»).

У сучасній науковій літературі поняття «конфлікт» має безліч визначень [2]. За В.Г. Федцовим під конфліктом маємо на увазі «взаємодія людей, що мають несумісні цілі або способи досягнення цих цілей» [3].

Сформулюємо основні ознаки конфлікту: наявність ситуації, яку учасники сприймають як конфліктну; неподільність об'єкту конфлікту, тобто його предмет не може бути поділена справедливо між учасниками конфліктної взаємодії; невизначеність результату, тобто жоден з учасників конфлікту заздалегідь не знає рішень, які приймають інші учасники; бажання учасників продовжити конфлікт [2]. Розвиток конфлікту відбувається за схемою: Конфліктна ситуація + Привід = Конфлікт.

Розглянемо конфліктні ситуації у сфері торгового спілкування і головні причини конфліктів на матеріалі діалогів між продавцем і покупцем, зафіксованих в одному з магазинів ПАТ «АТБ».

У багатолюдних торгових точках, де для купівлі час обмежений, неминуче виникають конфліктні ситуації-спори, розбіжності і сварки. Якими б зручними не були магазини, наскільки багатим не був би асортимент представлених в них товарів, час від часу вони виявляються ареною зіткнень людей. В цьому випадку не останню роль грає позиція торгових працівників, їх відношення до конфлікту і вміння вийти з нього.

При вивченні ділового спілкування необхідно виділити ті чинники, які можуть викликати утруднення і призводити до конфліктів. Ділове спілкування - це кероване спілкування, а управлятися воно повинне саме професіоналом. Будь-яке нерозуміння, а тим більше конфлікт може розцінюватися як брак в роботі фахівця у сфері «чоловік-чоловік».

У аспекті конфліктології доцільною видається класифікація, що виділяє наступні групи головних причин конфліктів у сфері торгівлі.

1. Відмінності в цілях (так, для продавця важливо щоб то не було збути навіть неякісний товар, а для покупця - купити якісну продукцію).

Покупець (далі - Пок. і Ін.): Скажіть, а молочна продукція у вас не прострочена?
Ін.: Немає звичайно. Сьогодні тільки привезли. Пок.: Тоді дайте мені, будь ласка, дві пляшки «Данон».

Продавець подає. Покупець бере йогурт, відходить від прилавка і дивиться на термін придатності. Далі знову йде до продавця. Пок.: Ви мені говорили, що уся ваша продукція свіжа, а йогурт-то прострочений. Учора термін придатності вийшов. Ін.: Ой, як це так вийшло? Потрібно ж. Пок.: Навіщо ви людей обманюєте? Ін.: Нікого я не обманювала. Пок.: Ну звичайно. Ось так зараз і продають людям прострочене, щоб усі труїлися. Покупець йде.

2. Відмінності в представленнях і цінностях. Часто ми спостерігаємо такі ситуації, коли покупці невірно тлумачать правило для продавців: «Покупець завжди прав», вважаючи, що таким чином з продавцями можна звертатися як завгодно: переходити на осіб, грубити, робити неприпустимі зауваження і навіть використовувати в розмові ненормативну лексику.

До торгового залу увійшла молода людина з дівчиною. Вони проходять повз меблевий відділ. Молода людина проводить рукою по дивану і упускає цінник. Потім

намагається скоріше піти.

Ін.: Молода людина, будьте добрі, підніміть цінник. Пок.: Ти продавець, ось йди і піднімай. Ін.: Ви чому так поводитесь? Ви вважаєте, що вам усе дозволено? Пок.: Не смерди там, краще підними свій зад і постав цінник на місце. Ін.: Як ви зі мною розмовляєте? Пок.: Як хочу, так і розмовляю, дурка!

3. Відмінності в манері поведінки і життєвому досвіді. Людина не відчуває ідентичності і налаштовується відразу на те, що він не буде зрозумілий іншим. Виникає бар'єр в спілкуванні.

У взуттєвий магазин заходить старенька. Пок.: Мені потрібні тапочки. Покажіть, які у вас є? Продавець підводить стареньку до вітрини. Показує їй тапочки. Пок.: Ой, навіщо ви мені такі дорогі показуєте? Це майже півпенсії моєї. Ін.: А які тапочки вам потрібні? Пок.: Не хочу я у вас більше ні за що дивитися /дорого тут усе, на таких, як ми, старі тут не розраховано. Скрізь намагаються з пенсіонерів гроші стягнути / мало того / що держава обманує / так ще і тут.

4. Особові особливості учасників зіткнень.

Пок.: А покажіть, будь ласка, срібні ланцюжки? Ін.: Усе чи що? Пок.: Ну та, я ще не знаю, яку б хотіла придбати. Ін.: Усе я не можу показувати. Пок.: Чому? Ін.: Я ж вам говорю, «не можу», ви не розумієте мене? Пок.: Не хочете показувати - не потрібно. Так у вас ніколи покупців не буде, усіх розполохаєте таким зверненням. Ін. (скривджено): Вас не запитал. І так сьогодні цілий день поганий настрій, так знайдуться ж ті, хто його ще більше зіпсує.

Потоки інформації, шум в торговому залі, нервові перевантаження створюють умови, при яких людині неважко «зірватися»: нагрубіяти покупцеві, образити, спровокувати на грубість у відповідь. Словесні подразники у вигляді безперервного потоку питань до продавця негативно впливають на настрій. Поганий настрій провокує постійні конфлікти з покупцями, знижує продуктивність праці, породжує технічні помилки, що приводять торгівлю до збитків. У продавців виникає емоційна пригніченість, сповільнюються темпи мислення.

Причиною постійних конфліктів з покупцями може служити нездорова психологічна атмосфера в колективі або, наприклад, озлобленість продавця на свого працедавця, невдоволення оплатою праці або соціальним статусом. Таку озлобленість вміють відчувати покупці. Свідомо або підсвідомо продавець не хоче, щоб товар купили. Він таким чином мстить недоотриманим прибутком навіть на шкоду собі. Це добре відчувається по фразах: «усе перед вами», «вибирайте, що подобається», «я ж не знаю, що ви їм робитимете», «звідки мені знати, добре він працюватиме або ні», «з вітрини я нічого продавати не буду».

При аналізі конкретних конфліктних ситуацій, як правило, можна виділити відразу набір причин, що ведуть до порушення взаємодії. Розглянемо деякі з них.

Нерідко можна спостерігати відсутність клієнтоорієнтованої поведінки у професіонала, що проявляється в явній демонстрації втоми, підкресленні офіційного виконання ролі, мінімумі інформації, вживанні конфліктогенів - слів, дій, здатних привести до конфлікту (докори: «Ви добре чуєте? Я вже двічі вам одно і те ж говорила«!). В. П. Шейнов в одній з робіт по конфліктології підкреслює, що конфліктогени виконують наступні основні функції: 1) прагнення до переваги; прояв агресивності; 3) прояв егоїзму [4].

Таким чином, виникнення конфліктних ситуацій у сфері торгівлі неминуче, і це іноді призводить до серйозних наслідків.

Тому в подальшому нами проведено дослідження рівня конфліктності особистості.

Конфліктність особистості характеризує рису характеру або їх комплекс як інтегративну особистісну властивість, яка відрізняється частотою виникнення конфліктів і вступом до них людини.

При обробці результатів за методикою «Діагностика рівня конфліктності особистості» було отримано рівні розвитку конфліктності особистості працівників підприємства, «Конфліктна особистість» – показники конфліктності особистості, «Особистісна агресивність і конфліктність» – показники особистісної агресивності і конфліктності особистості (див. рис. 1– 2).

Для полегшення роботи з масивом даних за першою методикою, поєднали отримані рівні, ті, що не значуще відрізнялися один від одного: дуже низький і низький – низький; нижче середнього, трохи нижче середнього, середній, трохи вище середнього і вище середнього – середній; високий і дуже високий – високий.

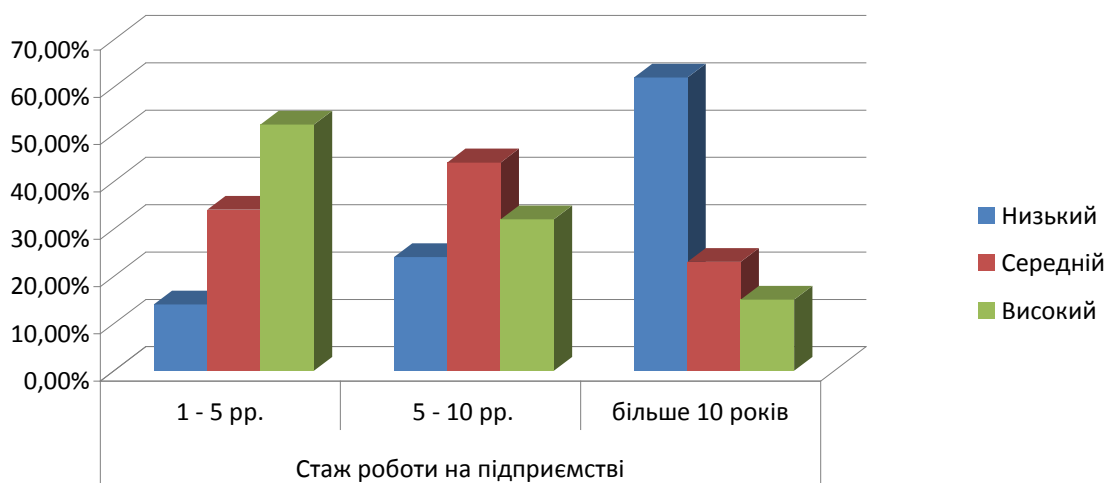


Рис. 1. Показники рівня конфліктності особистості (кількість працівників підприємства у % відношенні)

У неконфліктних працівників були виявлені такі якості, як: тактовність, уникнення кризових ситуацій, бажання до співпраці, надання допомоги іншим.

Серед рис характеру, особливостей поведінки, які властиві конфліктним співробітникам підприємства, переважали наступні: прагнення завжди домінувати, бути першим; залишити останнє слово за собою; бути настільки «принциповим», що це підштовхувало до ворожих дій і вчинків; зайва прямолінійність у висловлюваннях, судженнях; прагнення завжди казати правду в очі; безцеремонне втручання в особисте життя; перекладення провини на колег; несправедлива оцінка вчинків і дій інших, приниження їх ролі і значущості; неадекватна оцінка своїх можливостей і здібностей, особливо їх переоцінка. Поряд з цим вони користувалися повагою серед колег через наполегливість, відстоювання своєї думки, навіть якщо це впливало на особисті та робочі взаємини.

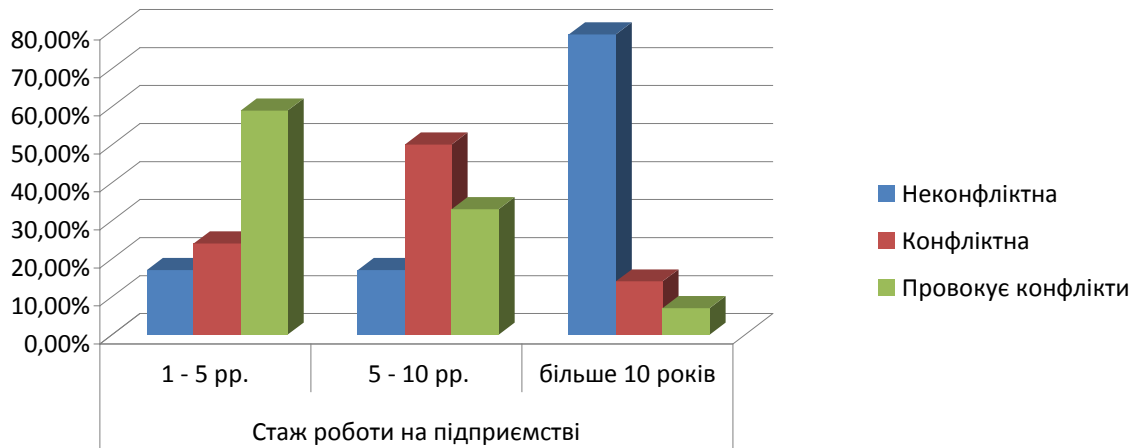


Рис. 2. Показники конфліктності особистості (кількість працівників підприємства у % відношенні)

Ті співробітники підприємства, які самі провокували конфлікти, завжди шукали причини для суперечок; часто необгрунтовано критикували, що не тільки дратувало, а й породжувало конфлікти; мали поганий настрій, який періодично повторювався; були настирливі; проявляли ініціативу там, де їй не просять; нав'язували свою думку іншим; прагнули робити «все, чого хочу», що зштовхувалося з бажанням і думкою інших.

Причиною несприятливого психічного стану особистості, яка стимулює конфліктність особистості, може бути так зване несправедливе ставлення до людини, навіть якщо воно ненавмисне, незадоволеність працею. До характерологічних передумов виникнення міжособистісних конфліктів відносяться стійкі якості і риси особистості, що зумовлюють зіткнення з співробітниками, викликають негативне ставлення до людини, почуття антипатії і протидію. На їх формування впливає середовище і вони можуть бути наслідком психологічно неадекватного, одностороннього виховання (емоційна холодність до дитини у сім'ї, гіпер або гіпопротекція як стиль порушення сімейного виховання): нетерпимість до недоліків інших, знижена самокритичність; імпульсивність; нестриманість у почуттях; схильність до агресивної поведінки; схильність підкоряти собі інших; відсутність внутрішньої духовної культури; неповага до людей; егоїзм.

Узагальнення результатів проведеного аналізу за вказаними методиками свідчить, що:

- «ділова конфліктність» має конструктивний і мобільний характер. Вона зникає, як тільки зникає предмет суперечки, як тільки вирішується проблема або задача, що викликали зіткнення думок і суджень;

- «міжособистісна конфліктність» має стійкий, інерційний характер. Вона може бути наслідком ділової конфліктності, коли принципові розбіжності на функціональній основі перетворюються у взаємну особистісну неприязнь, але може бути і результатом несумісності характерів, інтересів, поглядів, коли зіткнення між людьми відбуваються з найменшого приводу або навіть без нього. Здебільшого вона проявляється час від часу у взаємних сперечаннях, у «сліпій» і безвідповідальній протидії іншому, навіть якщо він правий, у принесенні спільної справи у жертву безвідповідальному прагненню дошкулити йому;

- із зростанням «внутрішньо-особистісної конфліктності», викликаній невідповідністю «Я-реального» і «Я-ідеального», зростає рівень самозвинувачення особистості, що проявляється в негативному ставленні до власного Я. Виявлено, що рівень внутрішньо-особистісної конфліктності позначається на самоставленні особистості, проявах тривожності, агресивності та фрустрації. Показники тривожності, агресивності і фрустрації виступають емпіричними референтами внутрішньо-особистісних конфліктів і є індикаторами їх виміру.

Наступним нашим кроком було проведення дослідження тенденцій прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях в колективі підприємства ПАТ «АТБ». За допомогою методики К. Томаса було досліджено 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 досліджуваних. 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 приношення в жертву власних інтересів заради іншого і тільки в такій ситуації обидві сторони виявляються у вигаші.

Таблиця 1.

	Рівень прояву форм поведінки в конфліктних ситуаціях									
	Суперництво		Співробітництво		Компроміс		Уникнення		Поступливість	
Чоловіки	8.1	3.1*	5.6	2.1	6.0	2.1	4.4	2.1	4.8	2.2
Жінки	4.1	1.5	8.8	1.5*	6.3	0.8	4.2	1.0	5.2	4,2

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.

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, і по одному тактика компромісу і співпраці. Найменшу кількість балів набрала тактика суперництва (рис. 3.)

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.

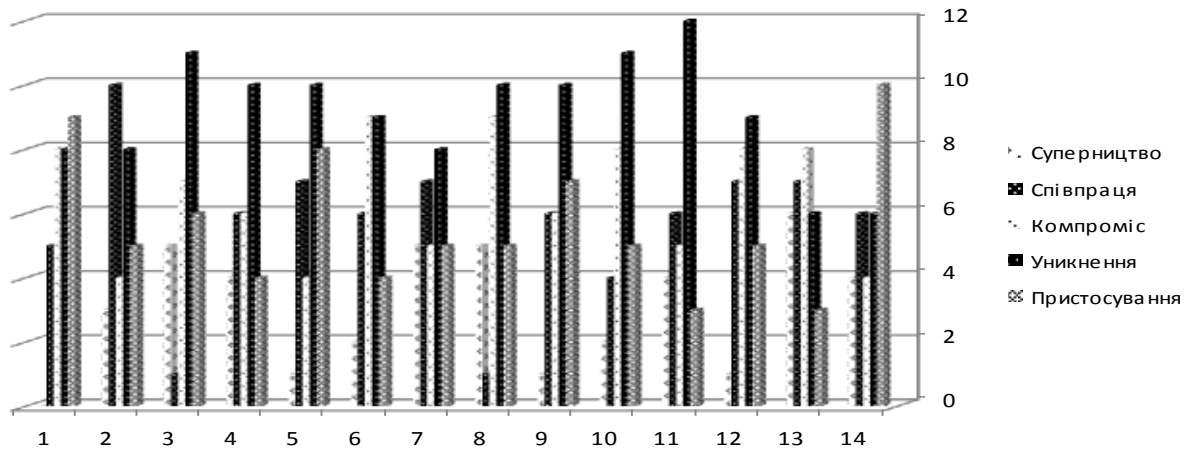


Рис. 3. Результати діагностики за методикою Томаса

Головними причинами виникнення конфлікту в організаціях є обмеженість ресурсів, які треба розподіляти, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, відмінності в представлених цінностях, відмінності в манері поведінки, в рівні освіти, а також погані комунікації, незбалансованість робочих місць, недостатня мотивація і т. д. У організації ресурси завжди обмежені. Керівництво повинне вирішити, як розподілити матеріали, інформацію, людські ресурси і фінанси між різними групами, щоб найбільш ефективним чином досягти цілей організації [2].

Не випадково найбільший відсоток співробітників привласнюють цим чинникам найвищий ранг значущості (рис 4.).

Ця ж група чинників викликає найбільше невдоволення:

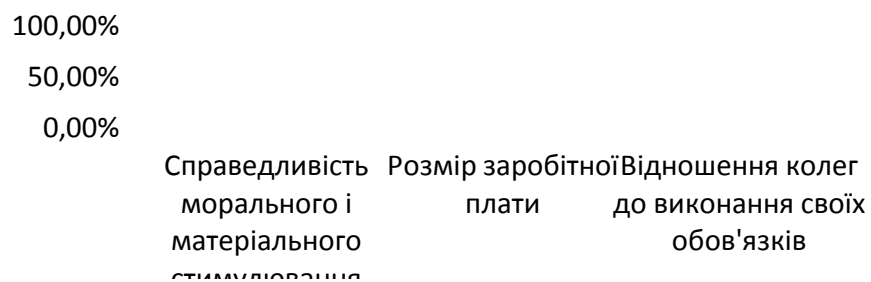


Рис. 4. Міра значущості чинників для співробітників організації.

Причому останній чинник виділяють в основному співробітники старшого віку і роботи, що мають більший стаж, а за розміром заробітної плати більше «обурюються» молоді співробітники з нетривалим стажем роботи. На нашу думку це може бути пов'язано із завищеними претензіями на заробітну плату і недостатній рівень компетенцій молоді. Можливі варіанти профілактики конфліктних ситуацій - ретельна робота на етапі підбору персоналу, підвищення кваліфікації і навчання.

Спеціалізовані підрозділи організації і навіть підгрупи формують свої цілі, несуть відповідальність за їх досягнення, отримують плату за кінцевий результат. Тому підрозділи і робочі групи можуть приділяти більше уваги їх досягненню, чим цілям усієї організації [3]. Причиною конфлікту, як правило, являється і те, що не функції, ні засоби,

ні обов'язки, ні влада, ні відповідальність не розподілені чітко по підрозділах і робочих місцях (Рис. 5., Рис. 6.).

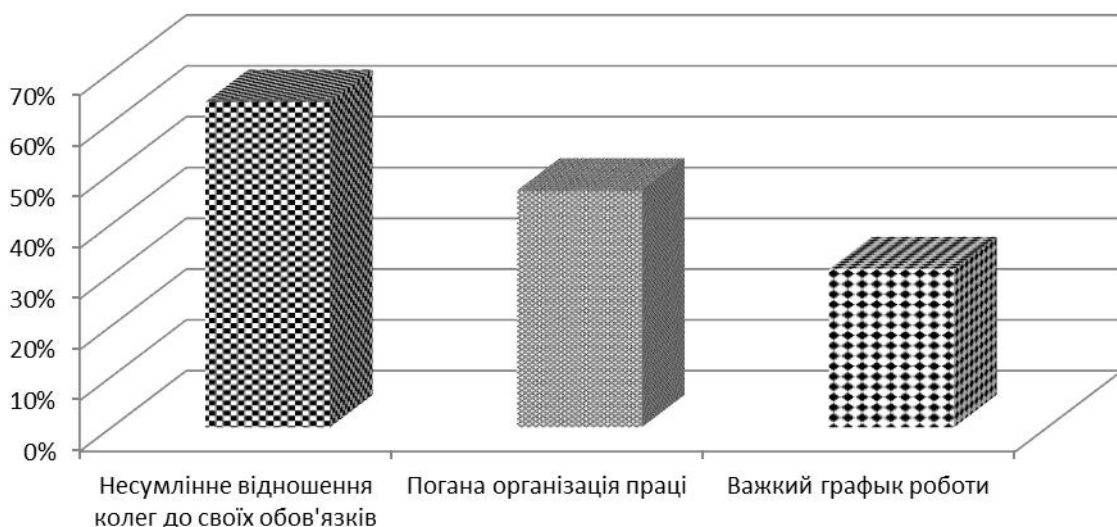


Рис. 5. Ключові організаційні чинники виникнення конфліктів.

Відмінності в цінностях - також дуже поширена причина конфлікту. Замість того, щоб об'єктивно оцінювати ситуацію, люди акцентуються на тих поглядах, альтернативах і аспектах ситуації, які, на їх думку, сприятливі для групи і особистих потреб.

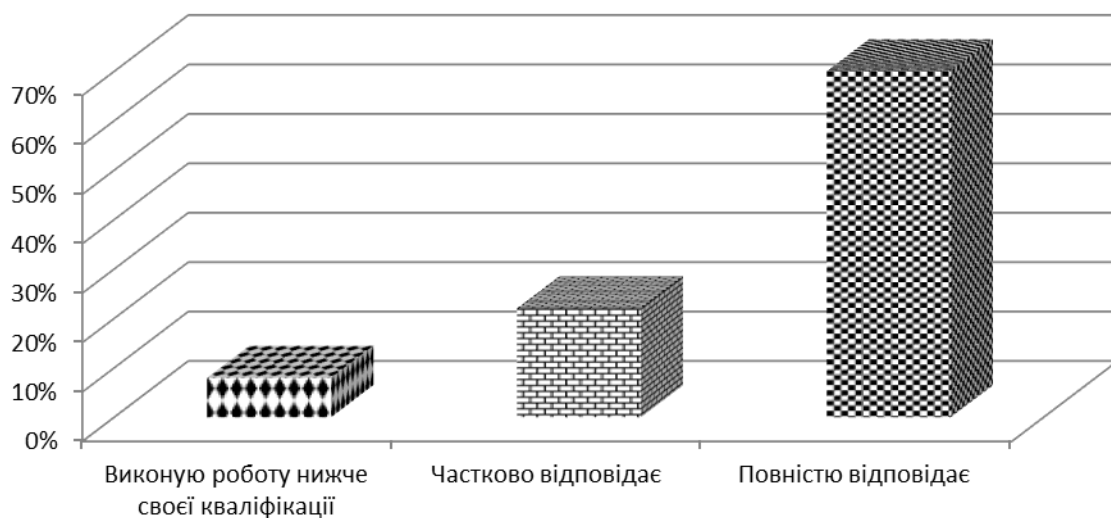


Рис. 6. Відповідність характеру виконуваної роботи рівню професійної підготовки

Так керівники привласнюють 2 ранг важливості взаєминам в колективі, тоді як співробітники віддають цьому чиннику 4 ранг. Перспективність кар'єрного росту співробітників стоїть у керівників на 6 місці, а для самих співробітників це має набагато більше значення - 2 ранг важливості.

Незадоволення рівнем ділової або управлінської компетенції керівника має великий демотивуючий потенціал.

Очевидно, важливо знати, чого чекає персонал від своїх керівників, і робити з цього належні висновки. У нашому випадку результати дослідження «показово» негативні.

Якщо вдається добитися збігу споживачів індивідів з потребами організації, очевидно, що персонал викладатиметься заради задоволення цих потреб, чого не забезпечить ніякий примус.

У реальності спостерігається практично протилежне ранжирування якостей керівника. У цьому може критися ціннісно-орієнтаційна причина виникнення більшості конфліктів (Рис. 7., Рис. 8.).

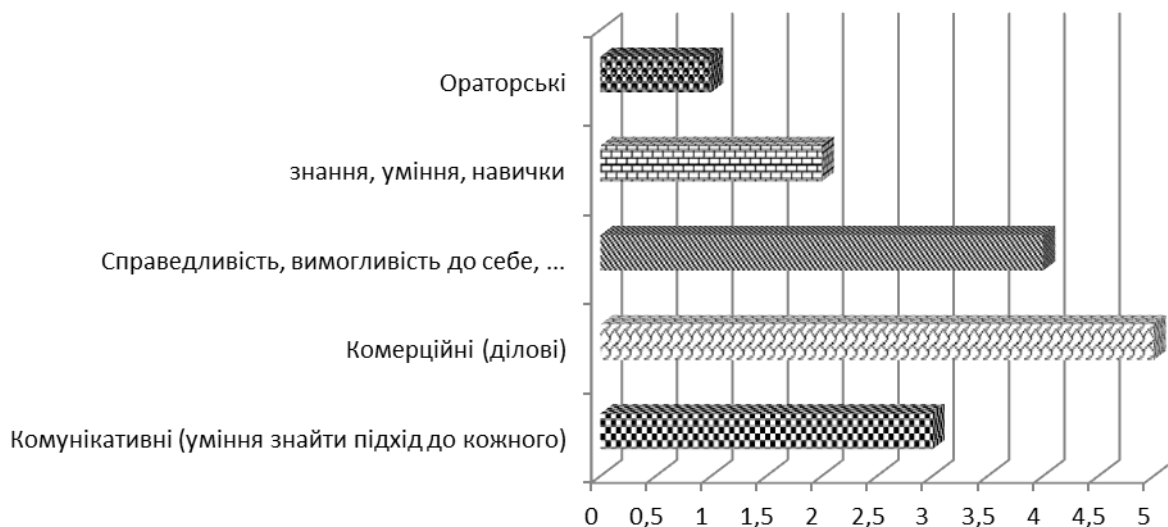


Рис. 7. Ранги керівників підрозділів

Говорячи про послідовність технологічних дій в умовах конфлікту, слідє, в першу чергу, вказати на необхідність його інституціалізації, тобто встановлення норм і правил вирішення конфлікту [4].

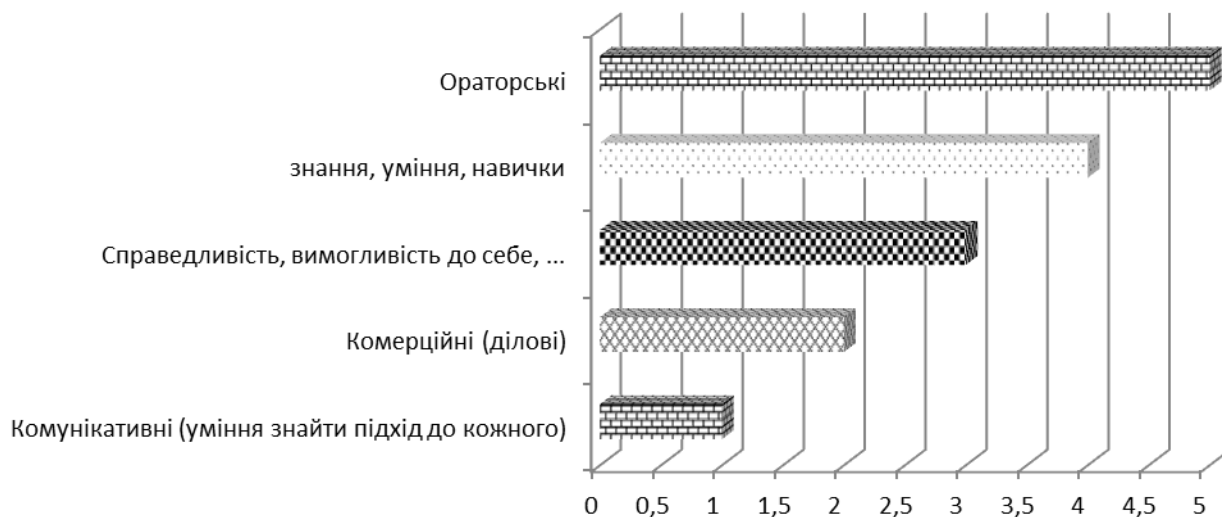


Рис. 8. Ранги співробітників

Їх ефективність знаходиться в прямій залежності від міри легітимності інституціональної процедури, тобто від добровільної готовності більшості учасників конфліктуючих груп дотримувати ці норми і правила. Повинна здійснитися і структуризація конфліктуючих груп, що припускає створення умов для прояву і організаційного закріплення колективних суб'єктів - носіїв наявних в суспільстві інтересів.

Стосунки конфліктуючих сторін включають такі етапи, як інформаційне протиборство (вимір власного потенціалу порівняно з можливостями суперника) і енергетичне протиборство (безпосередні дії). При повнішій інформації основне завдання конфлікту вирішується з мінімальними енергетичними витратами. Чим краще інформація, тим менша частина енергії виділяється на протидію і тим більша - для вирішення основного завдання. Звідси мета інформаційного протиборства - діагностувати власне положення, а також положення супротивника і залежно від цього вибрати адекватні способи поведінки.

У рамках соціально-конфліктологічного аналізу взаємозв'язку людей у сфері їх стосунків у виробничому колективі мають багатогранний характер.

По-перше, це взаємозв'язки функціонального характеру, визначені спільною трудовою діяльністю. Ці взаємозв'язки носять як безпосередній, так і опосередкований характер.

По-друге, це взаємозв'язки, витікаючі з приналежності працівників до одного виробничого колективу.

По-третє, це взаємозв'язки психологічного характеру, викликані потребами людей в спілкуванні. Виходячи з вказаних взаємозв'язків, які в нормі повинні мати погоджений характер, виділені наступні основні типи конфліктів, що порушують успішне здійснення відповідного зв'язку:

- конфлікти, що є реакцією на перешкоди досягненню основних цілей трудової діяльності;
- конфлікти, що виникають як реакція на перешкоди досягненню особистих цілей працівників у рамках їх спільної трудової діяльності;
- конфлікти, витікаючі із сприйняття поведінки членів колективу як невідповідного прийнятим соціальним нормам спільної трудової діяльності;
- суто особисті конфлікти між працівниками, обумовлені несумісністю індивідуальних психологічних характеристик - різкими відмінностями потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, рівня культури в цілому [5].

Ситуація ускладнюється тим, що багато співробітників умовчують свої розбіжності з керівником. А це набагато гірше, ніж відкритий конфлікт, і наслідки цього «мовчання» можуть бути досить серйозними (Рис. 9.).

Якщо не знайти ефективного способу управління конфліктом, можуть утворитися наступні дисфункціональні наслідки, т. е. умови, що заважають досягненню цілей : підвищення емоційної і психологічної напруженості в колективі; незадоволення, поганий стан духу і, як результат, ріст плинності кадрів і зниження продуктивності;. перешкода здійсненню змін і впровадженню нового; згортання взаємодії і спілкування між конфліктуючими сторонами; збільшення ворожості між конфліктуючими сторонами у міру зменшення і взаємодії і спілкування; у край дисфункціональні емоційні, матеріальні витрати на участь в конфлікті, зниження дисципліни, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, уявлення про переможені групи, як про ворогів; надмірне захоплення процесом конфліктної взаємодії на шкоду роботі, складне відновлення ділових стосунків («шлейф конфлікту»).

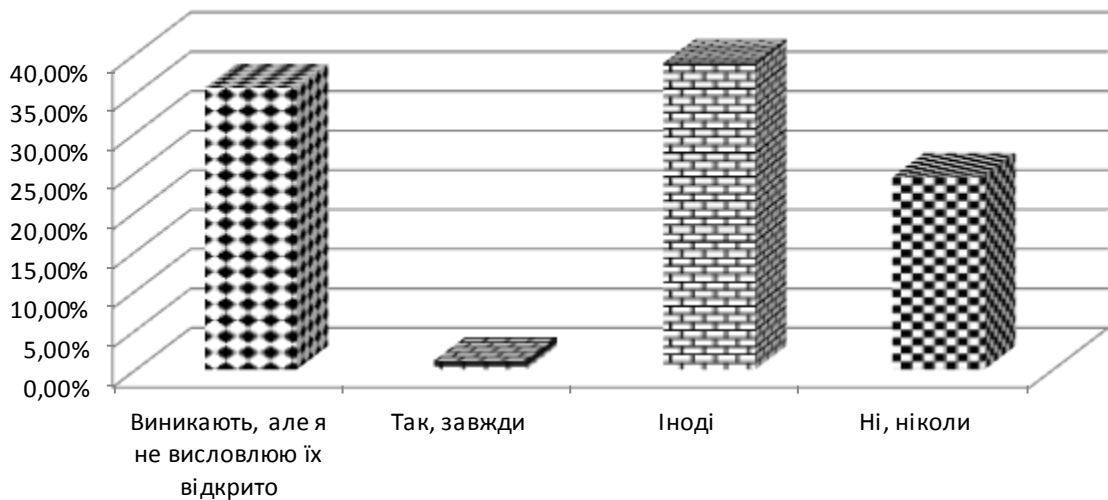


Рис. 9. Чи виникають у Вас розбіжності з керівником?

На нашу думку, є три основні способи управління конфліктами: виховні, міжособові, організаційно-структурні, адміністративно-силові. Проте виховні міжособові способи не можуть бути пов'язаними з адміністративною стороною діяльності, з адміністрацією. Саме на адміністрації лежить обов'язок виховної роботи в трудовому колективі, частенько між адміністрацією і колективом доводиться врегулювати виникаючі конфліктні ситуації, вибираючи оптимальну для кожного випадку стратегію поведінки.

Виходячи з проведеного дослідження нами рекомендується наступний алгоритм управління конфліктами в організації:



Рис. 10. Способи управління конфліктами в організації

Керівники і менеджери можуть використовувати уточнену нами класифікацію видів трудових конфліктів в організації з включенням форм регулювання. Ця класифікація дозволяє керівникам і менеджерам цілеспрямовано вирішувати питання врегулювання трудових конфліктів залежно від їх виду і міри загострення. Очікувані наслідки є результатом послідовного виконання рекомендацій по врегулюванню трудових конфліктів

залежно від їх виду найбільший ефект може бути досягнутий при комплексному підході до вирішення проблеми врегулювання трудових конфліктів.

Висновки. Отже, 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.

На думку менеджерів, конфлікти з колегами виникають унаслідок неспівпадання поглядів, психологічної несумісності, що 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, доставки продукції значно пізніше встановленого терміну, несумісності спілкування («важкі» клієнти), відсутність точної інформації для клієнта. Таким чином, трудові конфлікти, що протікають в сучасних організаціях, визначаються безліччю взаємозалежних чинників. Відбувається зміна цінностей і цілей в організаціях, зміна механізмів поведінки працівників і схем поведінки керівників, як наслідок, міняються і форми протікання конфліктів в організаціях і механізми їх рішення. Проте ряд причинних умов виникнення конфлікту залишається з часом незмінним: конфлікт із-за ресурсів, із-за нехватки-недостаточности-искаження інформації, міжособовий конфлікт.

Конфлікт в організаціях може привести як до поліпшення функціонування організації в цілому (її відділів зокрема), так і до розпаду організаційної структури, припинення діяльності організації (відповідно до її цілей і завдань). Враховуючи, що механізм зародження і перебіг конфліктних ситуацій в організаціях вистачає добре вивчений, можна припустити, що керівництво організації може впливати на механізм протікання конфліктної ситуації в організації і управляти їм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гарматюк О. Механізми попередження і розв'язання конфліктів в антикризовому управлінні//Соціально-економічні проблеми і держава. - 2010. - Випуск 1(3). - С.50- 55.
2. Гірник А.М. Основи конфліктології: навч. посіб. / А. М. Гірник. — К.: Києво-Могилянська академія, 2010. — 222 с.
3. 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.
4. Корольчук М.С. Основи психології. Опорні конспекти, схеми, методики / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко. - К. : Ніка-Центр, 2015. - 320 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. Орбан – Лембрик Л. Є. Психологія управління / Л. Є. Орбан – Лембрик – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
7. Пірен М. І. Основи конфліктології / М. І. Пірен – К. : Наукова думка, 2007. – 270 с.
8. Практична психологія : навч. посіб. для студ вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.

9. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: монография / Н.В. Самсонова. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 308 с.
10. Сердюк О.Д. «Теория та практика менеджменту», Київ, 2004. 3
11. Фурман Л. Аналіз та управління конфліктами в організаціях [Електронний ресурс]: http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk_vydannya/OxrIld.pdf 4
12. <http://testoteka.narod.ru/lichn/1/37.html>

Ткаченко Ксенія, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Полунін Олексій Васильович, д-р. психол. наук, ст.наук.спів

***Психологічні особливості формування корпоративного іміджу державної організації
(на прикладі Київського молодіжного центру праці)***

У статті досліджено психологічні особливості формування позитивного іміджу державної організації Київський молодіжний центр. Надано теоретичний аналіз останніх досліджень з проблеми формування позитивного іміджу. Досліджено мотиваційний компонент формування позитивного іміджу працівників центру. Виявлено чинники формування позитивного іміджу. Виявлено зв'язки між особливостями іміджу співробітників центру і успішністю їх діяльності.

Ключові слова: психологічні особливості, позитивний імідж, керівники, державна організація.

В статье исследованы психологические особенности формирования положительного имиджа государственной организации Киевский молодежный центр. Предоставлено теоретический анализ последних исследований по проблеме формирования положительного имиджа. Исследованы мотивационный компонент формирования положительного имиджа сотрудников центра. Выявлены факторы формирования положительного имиджа. Выявлено связи между особенностями имиджа сотрудников центра и успешностью их деятельности.

Ключевые слова: психологические особенности, позитивный имидж, руководители, государственная организация.

In the article the psychological characteristics of a positive image of the state of Kyiv youth center. Provided theoretical analysis of recent studies on the formation of positive image. Studied the motivational component of a positive image center workers. The factors create a positive image. Found relationships between the features of the image center staff and the success of their activities.

Keywords: psychological features, positive image, leaders, state organization.

Актуальність. Формування іміджу є актуальною проблемою у сьогоденні у будь-якій сфері. Створення позитивного іміджу і високої репутації організації є складним і тривалим процесом, головною умовою якого є активність організації на ринку. Необхідність формування позитивного іміджу в сучасних соціально-економічних умовах

постає дуже гостро для кожної організації будь-якої форми власності. "Нині реальними стають потреби у виділенні з маси собі подібних, завоюванні певної популярності, отриманні репутації, забезпеченні фінансового успіху і позитивного іміджу організації" []. Це пов'язано з тим, що з кожним роком зростає конкуренція між тим чи іншим підприємством, закладом.

Тому ці категорії і визначають високий громадський рейтинг підприємства, що є гарантом вигідного положення організації в ринковому середовищі.

"Успішна діяльність організації багато в чому визначається її сприйняттям громадськістю. Імідж однієї і тієї ж організації може бути дещо різним для різних груп громадськості, оскільки бажана поведінка окремих груп громадськості відносно організації може розрізнятися" [43].

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що імідж центру є важливим чинником, що впливає на його життєдіяльність. Нарівні з діями, спрямованими на формування сприятливого зовнішнього іміджу центру, в роботі підкреслюється важливість і внутрішнього іміджу і іміджу послуг, що є слабо розробленою сферою знань у вітчизняній науковій літературі.

Проблема дослідження іміджу організації полягає в тому, що даний феномен всебічно не розглянуто, сучасний ринок не залишає шансу на розвиток тим компаніям, які не приділяють достатньої уваги дослідженню та формуванню іміджу організації. Найкращим інструментом дослідження, аналізу і коригування іміджу є піар. У наш час, багато організацій недооцінюють важливість формування свого позитивного іміджу. Імідж надає інформаційний, психологічний, емоційний вплив на споживача, відповідно маніпулюючи його вибором. Покращуючи відношення споживача до фірми та її продукції, позитивний імідж робить безпосередній вплив, як на обсяг продажу товарів або послуг, так і на задоволеність споживачів продукцією даного підприємства. Він формує лояльність споживача, розширює сферу партнерства, полегшує доступ до різних ресурсів: фінансових, інформаційних, людських, матеріальних. Так само імідж є однією з головних складових бренду [4, 7].

Підтвердження наявності цих проблем ми знаходимо не лише в практиці, але і в науковій літературі і в спеціальних дослідженнях. Зарубіжними вченими відзначається, що сучасної літератури недостатньо для пояснення процесів формування іміджу.

Разом з тим, вітчизняні дослідження останнього часу значно розширили наукове уявлення, про принципи, механізми формування іміджу політика (І.Н. Гомерів, Є.В. Єгорова - Гантман, В.Г. Зазикін, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Г.Г. Почепцов, О.Н. Феофанов, Р.Ф. Фурс та ін), військовослужбовця (М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський, В.В. Стасюк), бізнесмена (Е.А. Блажнов, В.А. Іванченко, Р.Л. Крічевсій, Ф.А. Кузін, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, В.М. Шепель та ін), держслужбовця (В.В. Дашевський, Є.І. Орлова та ін.), вчителя (А.А. Деркач, І.В. Кузьміна, Т.М. Піскунова та ін.) [6, 7, 8].

Проте, 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.**, 16, 17].

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 внз і їх випускників займалися Алемасова М.Л., Гусева М.Н., Донська Л.Ю., Козлов А.В., Орешкин В.Г. і ін [**Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден., Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Дана проблема є актуальною, оскільки споживач послуг, покупець, роблячи покупку, у першу чергу звертає увагу на характеристики товару й аналізує всю інформацію про самого виробника товару. Виробник прагне підтримувати свій імідж на ринку для підвищення попиту до свого товару з боку покупців.

Питання формування і управління іміджем підприємства досі залишаються невирішеними. Із-за складності, багатоплановості цих понять, процесів і в той же час недостатньої опрацьованості у різних дослідників із цього приводу існує безліч точок зору. На основі аналізу робіт різних авторів з цього питання нами були зроблені наступні висновки.

Більшість авторів підкреслюють, що специфічність іміджу як атрибуту підприємства проявляється в тому, що він існує незалежно від зусиль самого підприємства, навіть якщо не розробляється спеціально. В той же час більшість дослідників розглядають питання формування, створення, а не управління іміджем підприємства. На нашу думку, такі формулювання, як створення, формування повинні застосовуватися відносно чогось нового і, отже, можна зробити висновок про те, що використання таких понять, як формування, створення іміджу, має на увазі їх застосування відносно нового, тільки такого, що створюється підприємства.

Отже, дослідження іміджу досить трудомісткий процес, але при правильному проведенні дослідження організація отримує максимальну інформацію про себе. Далі організація, орієнтуючись на аналіз проведеного дослідження, може скласти план або масштабну кампанію по формуванню або корегуванню вже наявного іміджу.

Мета статті полягає у визначення психологічних особливостей формування позитивного іміджу державної організації та на їх основі розробити практичні рекомендації щодо формування позитивного іміджу в організації.

Для досягнення поставленої мети нами виконано наступні *завдання*: Здійснено теоретичний аналіз аспектів процесу формування іміджу в сучасній психологічній літературі. Обґрунтовано методологію дослідження та організувано дослідження. З'ясовано психологічні особливості проявів позитивного іміджу в організації. Розроблено практичні рекомендації щодо формування позитивного іміджу організації.

Об'єктом дослідження є процес формування іміджу організації. *Предметом* дослідження є психологічні особливості формування позитивного іміджу в організації.

Для вирішення визначеної мети та розв'язання завдань було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: *теоретичні* – аналіз проблеми іміджу у сучасній науковій літературі з питань вивчення психологічних особливостей іміджу організації; узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики; *емпіричні* – спостереження (застосовувалось для вивчення психологічних особливостей іміджу державного підприємства); бесіда (використовувалась для отримання соціально-психологічної

інформації); аналіз результатів діяльності (враховувалися показники професійної діяльності колективу організації), опитування; *психодіагностичні* – - Методика самооцінки особистості С. А. Будасси; - Особистісний опитувальник для визначення типу акцентуації був розроблений Г. Шмішеком (Schmieschek Fragebogen); - А. Ассингера «Оцінка агресивного в стосунках» для з'ясування загального потенціалу розвитку конфліктної ситуації в організації; - методика «Особиста агресивність і конфліктність»; - тест опису стилів поведінки К. Томаса; - тест «Соціально-психологічний клімат»; - методика «Визначення стилю керівництва трудовим колективом» В. П. Захарова і А.Л. Журавлева; - Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А. Фидлера.

Серед методик на дослідження іміджу розрізняють такі, які досліджують імідж керівника та імідж організації. Наприклад, такими, які у рамках діагностики образу керівника, є Тест «Оцініть свій імідж» Дж. Ягера, «Ваш стиль спілкування» Шепеля В.М., «Позитивні дії» (за Д. Джейс) (мета: навчитися здійснювати самомаркетинг на основі діагностики своїх можливостей) та інші.

Постановка проблеми. Проблематику формування та підтримки позитивного іміджу досліджували та досліджують як вітчизняні, так і зарубіжні вчені (В. Г. Зазикін [4], Р. Л. Кричевський [6], Г. Г. Почепцов [10], В. М. Шепель [14], Е. К. Д'ячкова, Л.М. Карамушка [5], М. В. Фадєєва [13], Т. В. Скрипаченко [11], Т. М. Лагутіна, Е.Б. Перелигіна [9], Д. Майерс, Е. В. Змановська, В. В. Шпалінський та багато інших). Проблемою мотивації також займалися багато різних вчених (Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор та інші). Однак досліджень, присвячених темі саме мотиваційного компоненту позитивного іміджу керівників ресторанного комплексу є дуже мало. Тому актуальність, важливість і недостатня розробленість даної проблеми зумовили вибір теми дослідження.

Як свідчить вивчення наукової літератури, поняття "імідж", популярність якого різко зростає, не є сьогоденним винаходом, оскільки він існував ще в давні часи у вигляді спеціально сконструйованих образів та уявлень масової свідомості (наприклад, імідж воїна, імідж нації тощо). Одним з перших засновників теорії іміджу вважається Н. Макіавеллі (1532р) «Государ», який стверджував, що для формування власного іміджу важливо прогнозувати поведінку інших людей і проводити аналогію зі своєю.

Поняття "імідж" в найбільш частому трактуванні близько до відомого грецького слова "харизма", яке в Стародавній Греції означало обдарованість, авторитетність, мудрість і святість. Люди, що володіють сукупністю подібних якостей, у всі часи володіли силою впливу на оточуючих, тому керівників, наділених харизмою, звичайно називали харизматичними лідерами.

Пізніше формується поняття іміджу, яке спочатку відносилось до особистості. Імідж особистості пов'язаний із зовнішністю, поставленим голосом, умінням триматися й виступати перед публікою, вести діалог і т.д. Всі ці характеристики іміджу настільки міцно закріпилися в суспільстві, що пізніше їх перенесли й на організацію, що призвело до появи нового поняття: "імідж організації".

В цілому ж необхідно відмітити, що серед фахівців нині немає єдності в розумінні терміну «імідж організації».

Наприклад, А. Карпов рахує, що імідж організації - «це її образ що склався в зовнішньому середовищі організації, заснований переважно на її специфічних і позитивних особливостях». Тому у формуванні іміджу організації провідна роль повинна

належати формуванню громадської думки. А для І. Муромкиной імідж є відмітний чинник організації.

Тому для Муромкиной засадничими є психологічні способи формування позитивного іміджу. А Ф. Шарков переконаний, що «імідж фірми необхідно базувати на корпоративній культурі, в системі громадських зв'язків організації», тобто для нього визначальну роль у формуванні іміджу організації грає корпоративна культура.

Таким чином, підходи авторів до вивчення цього питання дуже різні, але сходяться вони в одному: імідж грає значну роль в загальному уявленні про організацію, в її престижності в очах потенційних покупців і співробітників організації.

На нашу думку, необхідно і можливо акумулювати позиції усіх авторів, що займаються цією проблематикою, і запропонувати гіпотезу роботи, в основі якої лежить ідея про те, що формування іміджу організації повинне йти по двох напрямках: формування організаційної культури як внутрішнього середовища організації (персонал організації, що має певну соціальну поведінку) і формування громадської думки про організацію як зовнішнього середовища організації.

Термін імідж (англ. image – образ) означає відображення в психіці людини у вигляді образу тих чи інших характеристик об'єкта чи явища. Теорія іміджу виникла на Заході в 60-ті роки минулого століття. Її поява була зумовлена необхідністю протидії рекламній діяльності конкурентів. Суть теорії, обґрунтованої визнанням фахівцем реклами Д. Огілві, полягала в тому, що для успішної реалізації товару значно важливіше створювати у свідомості споживача його позитивний образ, аніж надавати інформацію про окремі специфічні його властивості.

У пострадянських країнах термін "імідж" з'явився в 90-х роках ХХ ст. у політичній сфері як "імідж політика". Сьогодні застосування терміна "імідж" поширилося на різноманітні сфери життєдіяльності суспільства та є неодмінною умовою й одним із найважливіших чинників успіху функціонування будь-якої організації, фірми, центру, працівника.

Під іміджем організації можна розуміти визначене відображення в індивідуальній чи масовій свідомості не тільки певних характеристик об'єкта або явища, а й зовнішніх атрибутів, таких як бренд, товарна марка, логотип, стиль ділової етики та ін.[1; 4; 7; 10].

Аналіз більше 20 визначень іміджу в сучасній науковій літературі, дозволив виділити декілька основних підходів до розуміння суті іміджу. Переклад слова «image» як зображення, ймовірно, послужив основою для інтуїтивного розуміння іміджу як наочного, зорово вираженого явища. Визнаючи важливість зорового образу об'єкту іміджу, слід врахувати і те, що соціальні і соціально-психологічні характеристики об'єкту іміджу не візуальні. Тому представляється недостатнім при визначенні іміджу спиратися лише на візуальні характеристики.

Інший погляд на суть іміджу полягає в акцентуванні його символічного характеру. Роль символізування в ході формування іміджу безперечна, проте, якщо дивитися з позиції того ж символічного інтернаціоналізму, уся соціальна поведінка людини полягає у виробництві і операції символами. Картини світу організуються за допомогою символів і «людські істоти живуть одночасно в двох середовищах - природному оточенні. і оточенні символічному». Очевидно, що констатації лише символічної природи іміджу для його визначення недостатньо.

Слід зазначити, що більшість дослідників визначають імідж через поняття

психічного образу, що формується в масовій свідомості. Поняття «образ» використовується в психології для опису віддзеркалення об'єктивного світу.

Представимо основні визначення іміджу в таблиці 1.

Таблиця 1.

Основні визначення іміджу

Автор	Визначення
Феофанов О.	імідж - образ, що наділяє явище характеристиками, що лежать за межами його реальної суті, за межами тієї якісної визначеності, яка розкривається в практиці безпосередньої взаємодії
Косолапов Н. А.	імідж - це штучно створений в очах широкої публіки образ, що не має нічого спільного з істинною натурою
Шепель В.	Імідж - це вигляд, тобто та форма жизнепроявлення, завдяки якій «на люди» виставляються сильнодіючі характеристики
Томилова М. В.	імідж є цілісне сприйняття (розуміння і оцінка) організації різними групами громадськості, що формується на основі інформації, що зберігається в їх пам'яті, про різні сторони діяльності організації
Почепцов Г. Г.	найбільш економний спосіб породження і розпізнавання складної соціальної дійсності; як результат обробки інформації; як згорнутий текст; як комунікативну одиницю, за допомогою якої можна працювати з масовою свідомістю.
по А.П. Федоркиной, Р. Ф. Ромашкиной	це символічне заломлення мого «Я» у свідомості оточення.

Таким чином, зіставивши усі визначення і формулювання можна дійти висновку, що імідж організації - це цілеспрямовано формульований образ організації, характер стереотипу, що має, сукупність асоціацій і вражень про неї, який складається в масовій свідомості людей і пов'язаний з конкретним представленням.

Роль, яку грає позитивний імідж в діяльності фірми, може бути розглянута через його функції (Рис. 1.).



Рис. 1. - Основні функції іміджу

Деякі автори кажуть про *імідж* і в множині. Наприклад, І.А. Федоров визначає іміджі як «систему соціального програмування духовного життя й поведінки суб'єктів (індивідів і груп) загальноцивілізаційними і ментальними стереотипами й символами групової поведінки, яка є опосередкованою потужністю мотивації успіху, еталоном бажаного враження, мімістичними здібностями суб'єкта». Тим самим відзначено мінливість, гнучкість, ситуативність іміджу.

Отже, імідж може мати об'єктивну та штучну природу. Однак треба зауважити, що тільки імідж, сформований на основі об'єктивних характеристик діяльності особистості чи організації, може стати реальним фактором їхнього успіху.

Позитивний імідж в умовах сучасної високо конкурентної економіки стає часто вирішальним фактором у забезпеченні ефективної діяльності організацій. Наприклад, висока якість японських автомобілів сформувала в останні десятиліття дуже високий імідж у споживачів у всьому світі, що, у свою чергу, забезпечило японським автомобільним компаніям беззаперечне світове лідерство у сфері автомобілебудування. Як наслідок, вони витіснили з цієї позиції американських автогігантів "Дженерал моторз", "Форд" і "Крайслер".

Позитивний імідж значимий не тільки для комерційних організацій. Державним структурам він забезпечує підтримку населення, бізнесу, засобів масової інформації. Університетам, лікарням, фондам – допомагає вести збір коштів, а також залучати кращі ресурси з можливих [1; 5].

Формування іміджу центра відбувається з часом, він вбирає досвід працівників, плоди їх виховання, враховує цілі та установки організації. Загальна мета формування позитивного іміджу центру створення в ньому здорового психологічного клімату для об'єднання працівників в єдиний колектив, що сповідує певні етичні, моральні та культурні цінності.

Отже, всі наведені компоненти взаємопов'язані та є детермінантами для створення організаційного іміджу.

Результати дослідження. Провівши емпіричне дослідження, ми виявили такі результати: за методикою дослідження психологічної атмосфери Ф. Фідлера .

Здійснюючи аналіз оцінки психологічної атмосфери, виявилось, що загальний рівень психологічного клімату в колективі високий. Найсприятливішими в колективі виявилися такі показники: продуктивність, теплота, співпраця, взаємопідтримка. Тож, ці показники є найсприятливішими для психологічної атмосфери в даному колективі. Шкала дружелюбність, згода, задоволеність, цікавість, успішність були оцінені в два бали кожна, що теж свідчить про сприятливу атмосферу в колективі центру. За даною методикою кожен опитуваний набрав суму балів у межах від 10 до 16 балів. Така сума балів свідчить про позитивну загальну оцінку рівня психологічної атмосфери, що зазначено на загальному профілі (табл. 2.).

Таблиця 2.

Профіль психологічної атмосфери в колективі

№	Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі А.Ф. Фідлера									
	Оцінка Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	Оцінка Твердження
1.	Дружелюбність									Ворожість
2.	Згода									Незгода
3.	Задоволеність									Незадоволеність
4.	Продуктивність									Непродуктивність
5.	Теплота									Холодність
6.	Співпраця									Неузгодженість
7.	Взаємопідтримка									Недоброзичливість

8.	Захопленість									Байдужість
9.	Цікавість									Нудьга
10.	Успішність									Безуспішність

Шкала “дружелюбність – ворожість” має середній бал 2, що свідчить про перевагу в колективі відносин дружелюбності. Середній показник 2 мають шкали “згода – незгода”, “задоволеність – незадоволеність”. Аналіз результатів за даними шкалами свідчить про те, що в колективі панує згода та задоволеність у спілкуванні між робітниками. Найвищим балом 1 оцінені такі шкали: продуктивність – непродуктивність, теплота – холодність, співпраця – неузгодженість, взаємопідтримка – недобррозичливість. Результати свідчать про перевагу позитивних тверджень в даних шкалах та підтверджують наявність взаємопідтримки, співпраці та теплоти у відносинах між членами колективу, що сприяє переважанню продуктивності в їх спільній діяльності. Шкали захопленість – байдужість, цікавість – нудьга, успішність – безуспішність оцінені в 2 бали з перевагою позитивних тверджень. Тобто працівниками відмічено захопленість працею та цікавість, що сприяє їхній успішності та забезпечує успішність всієї центру.

Таким чином, аналіз оцінки психологічної атмосфери відобразив сприятливий психологічний клімат центру.

За методикою дослідження мотивації до успіху Т. Елерса виявилось, що 70 % працівників мають помірно високий рівень мотивації; 30 % осіб мають середній рівень мотивації. Дані результати сприяють ефективній роботі організації та позитивно впливають на особливості формування іміджу всієї організації.



Рис. 2. Загальний графік рівнів мотивації працівників центру

Методика на виявлення стилю взаємодії показала такі результати: 60 % осіб зазначили схильність керівника до колегіального стилю; 10 % - до директивного стилю; 30 % - до ділового стилю взаємодії.



Рис. 3. Результати показників стилю взаємодії працівників центру

Таким чином, у взаємодії керівника та підлеглих в данному центрі за більшістю спостерігається колегіальний стиль. Він характеризується прагненням керівника до розподілу повноважень та відповідальності між керівником та підлеглим. Керівник колегіального стилю взаємодіє на рівні “дорослий-дорослий”, який дозволяє вільно спілкуватись, виражати власну думку. Керівник прагне переконати, довести доцільність рішення проблеми та користі, яку можуть отримати робітники. Прагне використовувати рефлексивні методи управління, а при здійсненні контролю звертає особливу увагу на кінцевий результат.

На рис. 3 ми можемо ознайомитися з результатами дослідження за методикою акцентуацій характеру К. Леонгарда – Г. Шмішека. Завдяки умовним позначенням на рис.1в правій частині, ми можемо спостерігати, як у відсотковому співвідношенні розподілилися результати дослідження. Відсотки представлені від найбільшого до найменшого, що і свідчить про те, що чим вищий показник, тим риса є акцентуваною.

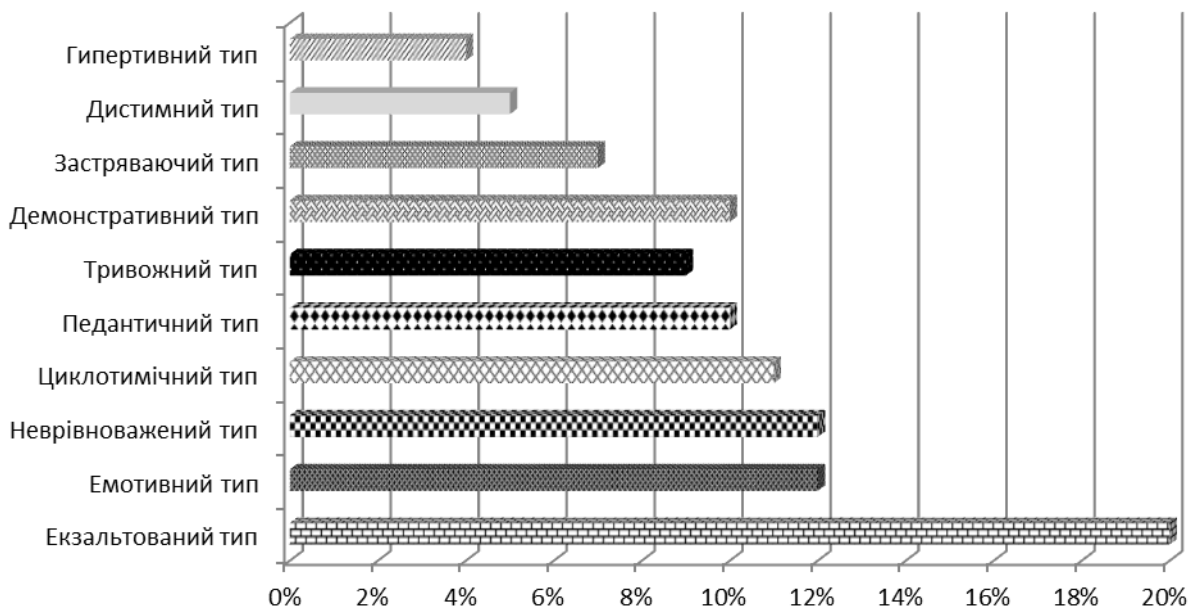


Рис. 4. Результати дослідження за методикою типу акцентуацій характеру Леонгарда-Шмішека

Для свого дослідження ми обрали такий метод опитування, як анкетування.

Анкета, яку ми розробили мала анонімне призначена, тому що коли особа респондента залишається невідомою то це дає їй змогу бути більш щирою, а це підвищує репрезентативність про неї.

На рис., 5 зображено результати анкетування, яке було проведено для визначення внутрішнього позитивного іміджу центру.

Отже, в дослідженні приймало участь 30 (осіб) працівників Центру. Анкета складалася з 10 відкритих питань, які були спрямовані на визначення внутрішнього іміджу організації. Питання в анкеті були відкритими тому підрахунок був не складним.

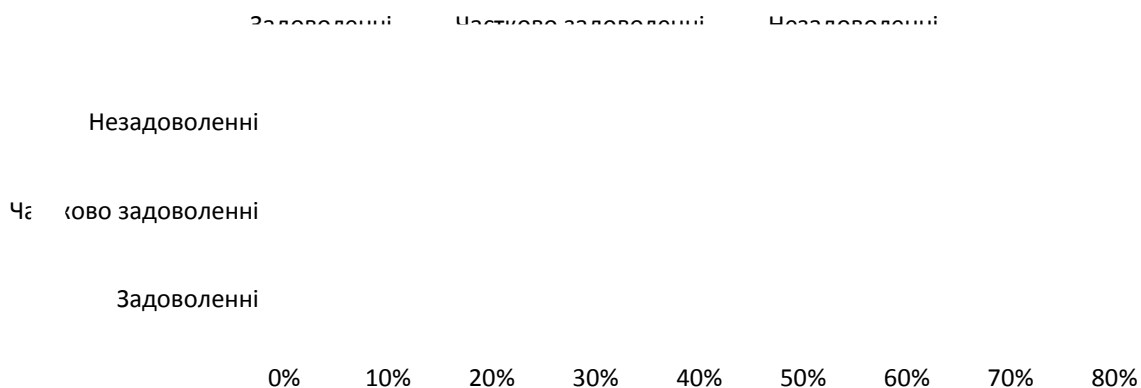


Рис. 5. Результати анкетування

При підрахунку кількість відповідей було виявлено, що 75% тобто 24 працівника Центру повністю задоволені своїм місцем роботи і вони навіть не думають про те, щоб її змінювати. Судячи з їхніх відповідей, внутрішній імідж центру можна з впевненістю назвати позитивним, оскільки працівники повністю задоволені програмою стимулювання і заохочення їх до праці, системою навчання і тренінгів для співробітників, кадровою політикою, характером взаємовідносин менеджменту і працівників, а також рівнем організації та координації взаємодії великої кількості людей, спрямованої на досягнення спільної мети.

15% або 3 особи частково задоволенні своїм місцем роботи. Їх не дуже влаштовує заробітна плата, але вони навіть не намагаються добитися того, щоб отримувати більше, вони не відвідують тренінги, які проводяться в центрі, тому що вважають, що це даремна трата часу, хоча 50 % працівників, які відвідують тренінги через невеликий проміжок часу стають на сходинок вище, в них зростає не тільки заробітна плата, а й посада, їм подобається характер взаємин працівників, а також вони задоволені рівнем організації та координації взаємодії великої кількості людей, спрямованих спільною метою. Можна сказати, що ці працівники, які частково задоволені своїм місцем роботи просто не хочуть, щось робити для того, щоб бути повністю задоволеним своєю працею. 10 % або 3 особи – зовсім не задоволенні тим, що вони працюють в центрі. Це працівники, які займають посаду прибиральниць. Вони не мають ніякої спеціальності. Судячи з їхніх відповідей вони повністю нічим не задоволенні. Але при тому працюють в центрі понад 10 років, на одній тій самій посаді і нічого не змінюють. За ці роки можна було б закінчити університет і зміститися з посади прибиральниці на більш вищий рівень. Можна сказати, що в них просто немає бажання, тому сприймати ці 10% можна скептично.

Дослідження проводилося за такими методиками як «Тест-опитувальник мотивації досягнення та уникнення невдач А. Меграбяна» та «Оцініть свій імідж» (за Дж. Ягером) [4].

Для початку розглянемо отримані показники за методикою «Оцініть свій імідж» (за Дж. Ягером), яка складається з десяти питань, спрямованих на оцінку іміджу (рис.6).

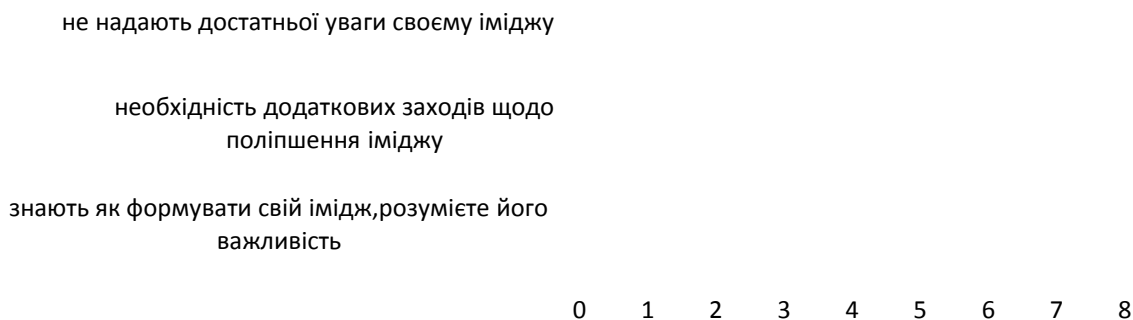


Рис. 6. Показники за методикою «Оцініть свій імідж» (за Дж. Ягером)

Отримані дані свідчать про те, що більшість працівників Центру (58%), напевно, знають, як формувати свій імідж і розуміють його важливість для обраної діяльності. Проте, за отриманими показниками виявляється, що одна четверта досліджуваних (25%) потребує додаткових заходів щодо поліпшення іміджу та менша кількість (17%) взагалі не приділяє достатньої уваги своєму іміджу. Це свідчить про те, що майже половина з опитуваних працівників Центру має проблеми з формуванням власного іміджу, що є для осіб які працюють з людьми майже не припустимо.

Було порівняно самооцінки іміджу працівників жіночої та чоловічої статі Центру (рис. 7).

Таким чином, проаналізувавши показники керівників жіночої та чоловічої статі центру за методикою «Оцініть свій імідж» (за Дж. Ягером), слід зазначити, що більшість жінок (72%), напевно, знають як сформувати свій імідж та розуміють його важливість, на відміну від однієї третьої чоловіків (40%). Чоловіки більше потребують необхідних додаткових заходів щодо поліпшення власного іміджу. Але є і частка як чоловіків (20%), так і жінок-керівників (14%), які не надають достатньої уваги своєму іміджу.



Рис. 7. Показники вибірки працівників жіночої та чоловічої статі Центру за методикою “Оцініть свій імідж” (за Дж. Ягером)

За результатами дослідження, було отримано відповідні показники за мотивацією досягнення та за мотивацією уникнення невдач працівників центру за «Тестом-опитувальником мотивації досягнення та уникнення невдач А. Меграбяна» за двома формами: чоловічою та жіночою (рис. 8).

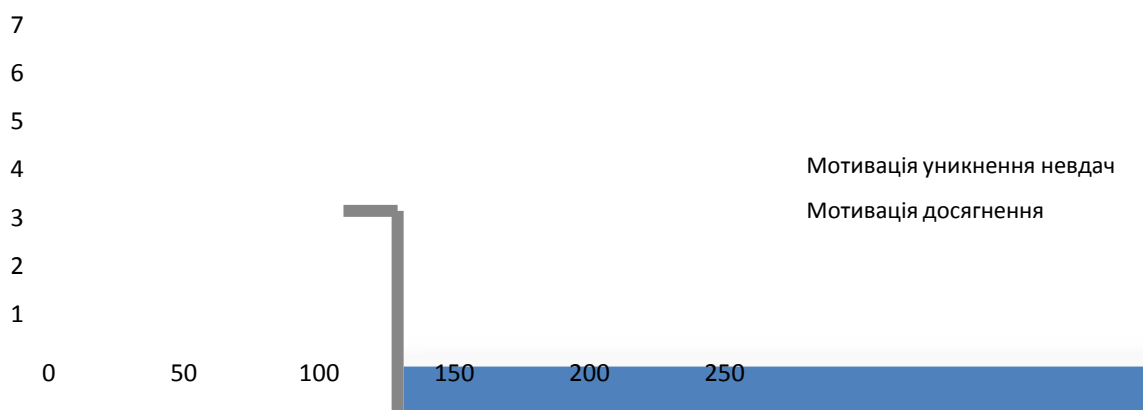


Рис. 8. Показники мотивації досягнення та мотивації уникнення невдач вибірки працівників центру за «Тестом-опитувальником мотивації досягнення та уникнення невдач А. Меграбяна»

А тепер для наочності розглянемо у відсотковому співвідношенні мотивацію досягнення працівників центру (рис. 9).

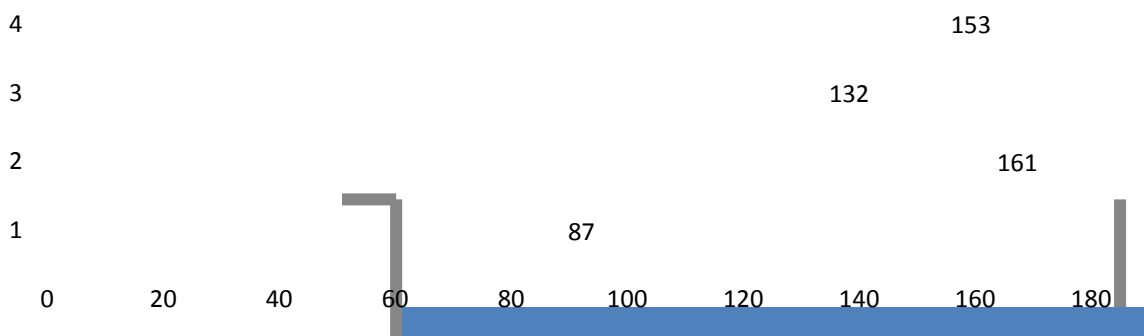


Рис. 9. Мотивація досягнення працівників центру

Аналізуючи дані показники, можна сказати, що мотивація досягнення у працівників центру приблизно середнього рівня.

Розглянемо у відсотковому співвідношенні мотивацію уникнення невдач працівників центру.

З порівняння результатів дослідження випливає, що домінуючою виступає у працівників центру мотивація досягнення (58%), що свідчить про наявність потреби у таких керівників долати перешкоди і досягати високих показників у діяльності, самовдосконалюватися, змагатися з іншими й випереджати їх, реалізовувати свої таланти і тим самим підвищувати самоповагу. Цікавим є те, що ті особистості, яким характерна мотивація досягнення, знають як сформуванати свій імідж та розуміють його важливість, що впливає з порівняння результатів за даними методиками.

Порівняємо отримані показники жінок-працівників та чоловіків-працівників центру за «Тестом-опитувальником мотивації досягнення та уникнення невдач А. Меграбьяна» (рис. 10).

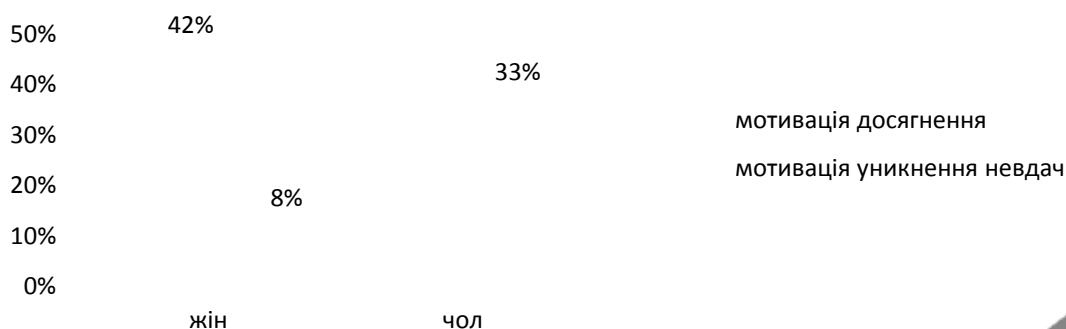


Рис. 10. Співвідношення показників за мотивацією досягнення та мотивацією уникнення невдач керівників жіночої та чоловічої статі центру за «Тестом-опитувальником мотивації досягнення та уникнення невдач А. Меграбьяна»

Слід зазначити, що мотивація досягнення серед досліджуваних працівників домінує у жіночої статі (42%), на противагу чоловікам, серед яких виступає домінуючим мотивом уникнення невдач (33%).

За підсумками проектної діагностики нами були отримані наступні результати. На основі анкети, твору і малюнка можна сказати, що 10% співробітників «КМЦ» описали власний імідж, як імідж фахівця-професіонала (співробітника центру) - («мій імідж побудований з урахуванням особливостей моєї роботи». і так далі). 17% співробітників надали нейтральне емоційне забарвлення своєму іміджу («мій імідж цілком звичайний, не відрізняється від іміджу багатьох людей»). 47% випробовуваних описали свій імідж, як імідж розвиненої, культурної особи («я постійно удосконалюю свій стиль і розвиваюся духовно» і так далі). 15% співробітників мають позитивний імідж, тобто в усіх відношеннях описали свій імідж позитивно («свій імідж можу описати як позитивний, оскільки мій зовнішній образ приємний для сприйняття такими, що оточують, а внутрішні якості допомагають як в роботі, так і в житті» і так далі) і 11% співробітників центру негативно відізналися про власний імідж («я хотіла б змінити свій імідж», «мені не подобається те, як я виглядаю» і так далі).

Метод оцінки (відповідність іміджу співробітника ідеальному образу співробітника) : кожному співробітнику пропонувалося оцінити свій імідж і імідж колег з точки зору його відповідності іміджу ідеального співробітника центру. В ході дослідження були отримані наступні результати: усього 10% співробітників мають імідж ідеального співробітника центру, на думку колег. Ці люди мають презентабельну зовнішність, відмінні комунікативні здібності, уміють працювати в команді і з клієнтами, старанні і знають асортимент пропонованих послуг. 13,3% співробітників центру мають середньовисокий рівень відповідності іміджу ідеального співробітника, майже половина - 46,7% - має середній рівень відповідності, 16,7% - средненизкий і 13,3% - низький рівень. При цьому слід зазначити, що результати співвідношення власного іміджу з іміджем ідеального співробітника і результати співвідношення, на думку колег практично ідентичні.

Оцінка індивідуальної відповідності по заданих компетенціях: для оцінки було взято шість найбільш актуальних компетенцій: робота в команді, презентабельність

співробітника, старанність, комунікативні навички, трудові навички (досвідченість), навички роботи з клієнтами. Випробовуваним пропонувалося оцінити себе і колег, що беруть участь в експерименті по цих компетенціях. Ці оцінки установки співробітника на професійне орієнтування в компетенціях свідчать, що 15% співробітників в професійних компетенціях орієнтуються слабо. Їх оцінки не адекватні реальному стану справ в колективі. 60% співробітників, як правило, непогано орієнтуються в компетенціях. І тільки 25% співробітників відмінно орієнтуються в професійних компетенціях.

При цьому порівняння оцінки колег по заданих компетенціях з самооцінкою професійних компетенцій співробітників центру дозволило виявити наступні результати: 20% співробітників центру оцінили себе неадекватно високо. Вони вважають себе компетентнішими, ніж є на самому ділі. 70% випробовуваних оцінили себе адекватно. Їх думка з приводу власної компетентності співпадає з думкою колективу. І 10% співробітників центру рахують себе менш компетентними, чим їх оцінило оточення.

Отже, слід зазначити, що в ході дослідження співробітників центру були виявлені наступні особливості іміджу.

По-перше, серед співробітників центру «КМЦ» переважає імідж розвиненої культурної особи (47%), тобто середній рівень відповідності іміджу з іміджем ідеального співробітника. 17% мають нейтральний імідж, тобто середньонизкий рівень відповідності. 15% співробітників центру з позитивним іміджем (середньо-високий рівень відповідності), 11% мають негативний імідж, тобто низький рівень відповідності і 10% співробітників центру мають імідж фахівця-професіонала, що характеризує високий рівень відповідності з іміджем ідеального співробітника.

При цьому успішність діяльності співробітників центру можна оцінити таким чином: 15% співробітників центру отримали високий рівень невідповідності по заданих компетенціях, а, отже, мають низький рівень успішності діяльності. 25% співробітників центру отримали низький рівень невідповідності, а значить, успішність їх діяльності знаходиться на високому рівні. І найбільший відсоток (60) співробітників центру мають середній рівень невідповідності по заданих компетенціях, а, отже, успішність їх діяльності знаходиться на середньому рівні.

Також було виявлено, що співробітники, що мають імідж фахівця-професіонала і позитивний імідж як правило, мають високий рівень успішності діяльності. Співробітники центру, що мають імідж розвиненої культурної особи і нейтральний імідж мають середній рівень успішності. І співробітники з негативним іміджем мають низький рівень успішності.

Обговорення результатів дослідження. За результатами кореляційного аналізу було встановлено, що існує зв'язок між іміджем фахівця професіонала і низьким рівнем невідповідності по заданих компетенціях ($r=0,5$ і $gkr=0,66$ при $p \leq 0,01$), між позитивним іміджем і низьким рівнем невідповідності по заданих компетенціях ($r=1,3$ і $gkr=0,66$, при $p \leq 0,01$).

А також кореляційний зв'язок існує між негативним іміджем і високим рівнем невідповідності по заданих компетенціях ($r=1,4$ і $gkr=0,80$ при $p \leq 0,01$).

Висновки. Отже, можна говорити про наявність зв'язку між високим і середньовисоким рівнем відповідності іміджу ідеального співробітника і високим рівнем успішності діяльності, а також про зв'язок між низьким рівнем відповідності іміджу ідеального співробітника і низьким рівнем успішності.

Таким чином, заявлена нами гіпотеза про те, що існує зв'язок між особливостями іміджу співробітників центру організації і успішністю їх діяльності знайшла своє підтвердження.

Тому можна говорити про те, що розвиток індивідуального іміджу співробітника компанії і адекватна оцінка цього іміджу лежать в основі професійного росту кожного співробітника і усієї компанії в цілому.

Отже, 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 умов позитивного ставлення до неї з боку суспільства. З цією метою необхідно дотримуватись єдиної місії, стратегії й тактики, адекватних до вимог зовнішнього середовища. Імідж державної установи 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.

Аналіз робіт, присвячених дослідженню іміджу як глобального соціального явища, дозволив виділити характеристики, що становлять зміст цього феномену, загальні в розумінні різних авторів. При аналізі умов виникнення і розвитку іміджів в сучасному суспільстві авторами підкреслюється його «ілюзорна» природа. Причини виникнення іміджу, що таким чином розуміється, лежать у бажанні людей приховання реальності від самих себе. Тому зміст іміджу завжди представляє деяку псевдореальність. Будучи засобом досягнення певної мети, імідж здатний наділяти реальні об'єкти додатковими цінностями, що лежать за межами їх реальних якостей. Імідж здатний блокувати раціональне пізнання і призводити до неадекватного віддзеркалення реальності.

Подальший аналіз проблеми формування іміджу організації був заснований на прийнятті точки зору, згідно якої формування іміджу організації є комплексною управлінською діяльністю, що включає як технології формування іміджу продуктів, що випускаються організацією, персоналу, працюючого в ній, так і специфічні технології, спрямовані на формування іміджу цього об'єкту.

Встановлені різні індивідуальні і соціальні характеристики іміджу, відтворні суб'єктом і засобами масової комунікації. Широке застосування при класифікації іміджів отримало використання таких понять, як первинний, вторинний, ідеальний та ін. Найважливішою функцією іміджу керівника є наділ суб'єкта такою якістю як авторитетність, підкреслення статусних характеристик. В той же час в результаті аналізу виявлена загальна тенденція багатьох авторів, що полягає в зведенні досліджень іміджу до вироблення рекомендацій про використання тих або інших стратегій поведінки в контексті мистецтва самопрезентації. При цьому вивчення власне соціально-психологічних характеристик функціонування іміджу з використанням відповідного наукового базису залишається доки не досить вживаним.

Таким чином, мотиваційний компонент тісно пов'язаний з формуванням позитивного іміджу працівників центру. Хоча більшість, за показниками дослідження, знають, як формувати свій імідж і розуміють його важливість для обраної діяльності, виявляється, що одна четверта досліджуваних (25%) потребує додаткових заходів щодо поліпшення іміджу та менша кількість (17%) взагалі не приділяє достатньої уваги своєму

іміджу. Це свідчить про те, що майже половина з опитуваних керівників відділів центру має проблеми з формуванням власного іміджу, що є для осіб керівних посад майже не припустимо. Окрім цього, виявлено суттєвий відсоток у спрямуванні керівників відділів на мотивацію уникнення невдач (41%), серед яких більшість керівників-чоловіків (33%). Отже, є необхідність у наданні певних рекомендацій щодо формування індивідуального іміджу керівників, а також щодо важливості їх спрямованості на мотивацію досягнення, адже за таких позицій підвищується ефективність діяльності не лише самих керівників, але і у цілому організації, у даному разі – Київського молодіжного центру. Можливим є залучення іміджмейкерів, які допоможуть у створенні позитивного образу, а також психологів, які проведуть відповідну глибшу діагностику, психокорекцію. Для таких керівників варто розробити психологічний тренінг, в рамках якого розвинути усі необхідні якості для створення позитивного образу керівника відділу. Філософія і практика позитивної мотивації повинні сприяти поліпшенню показників продуктивності, якості та обслуговування і допомогти керівникам: домагатися поставлених цілей; отримувати бажані результати; адаптуватися до змін, що відбуваються; сформувати почуття власної гідності і адекватно оцінювати можливості; професійно розвиватися і допомагати в цьому іншим.

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновки, що існують різні підходи до проблеми методичного забезпечення формування іміджу організації як складеної маркетингової стратегії, проте можна виділити деякі параметри, що дозволяють «уніфікувати» цей процес, в даному випадку йдеться про позицію споживачів відносно ключових параметрів, що формують структуру іміджу.

Імідж виникає в результаті дії на громадськість генерованого самій державній організації комплексу комунікаційних повідомлень (акцій, проектів). Імідж може базуватися як на міфологізованих віруваннях, так і на достовірних фактах. Він може бути позитивним і негативним, чітким і розмитим. Неминуча також диференціація в сприйнятті іміджу організації різними соціальними групами.

Оскільки імідж державної організації є образом, що склався у соціальних груп під впливом отримуваної інформації про різні сторони її діяльності на основі минулого досвіду, ціннісних орієнтацій, загальноприйнятих норм і моральних принципів, які визначають установки громадськості по відношенню до державної організації, остільки імідж в цілому можна розглядати як існуючу у свідомості людей систему соціальних представлень, образів, оцінок, актором яких вона є.

Імідж державної організації впливає як на її партнерів і клієнтів (споживачів), так і на соціальну поведінку персоналу. Ця дія здійснюється по двох напрямках: безпосередньо на індивіда (організаційна культура) і через формування громадської думки.

Формування іміджу державної організації може здійснюватися за допомогою впровадження її образу в уявлення про неї як про професійну і компетентну структуру з виділенням, відбором і акцентуванням тих корпоративних характеристик, які відповідають цій ідеалізації.

Побудова стратегії формування іміджу державної організації повинна робитися з використанням різноманітних каналів доведення різної інформації про неї з виділенням найбільш значущих для цільових груп.

Отже, ключова роль у формуванні позитивного іміджу державної організації належить якості тих інформаційних потоків, які виходять від зовнішнього і внутрішнього

середовища державної організації, тобто - від засобів масової інформації, візуальних елементів ідентифікації, маркетингових комунікацій, колишніх і справжніх партнерів і клієнтів, а також від персоналу державної організації.

Але, створення і культивування іміджу державної організації є для неї необхідним елементом в конкурентній боротьбі за ринок. В той же час імідж також служить необхідним елементом корпоративного управління. Коли у державної організації є загальний позитивний образ, їй легше добитися позитивних результатів в області іміджу свого основного продукту (товару, послуги).

Основними напрямками формування іміджу державної організації є: зв'язки з громадськістю, реклама, фірмовий стиль, організаційна культура. Щоб імідж виявився позитивним («сильним»), йому необхідно надати оригінальність, чіткість, адекватність.

Дослідження показало, що на відміну від інших засобів, використовуваних для формування публісیتی, раціональніше і вигідно зв'язувати імідж державної організації не з яким-небудь конкретним брендом (товаром, маркою і іншими елементами сукупного образу державної організації), а з тими цінностями, які асоціюються у громадськості з діяльністю державної організації в цілому і, що саме головне, - знаходять громадське визнання і соціальне схвалення.

Процес формування іміджу державної організації починається з формулювання її загального бачення, а потім визначення місії як соціально значущого статусу державної організації. Далі позиціонуються корпоративна індивідуальність або «особа» організації, її культура.

Таким чином, формування і впровадження іміджу державної організації - це сукупність усіх дій, витікаючих, передусім, від керівництва державної організації. У основі цих дій - соціальні, економічні, маркетингові заходи менеджменту по відношенню до співробітників центру державної організації, її клієнтів (споживачам) і партнерів, соціального середовища. Саме увесь цей комплекс заходів в цілому і створює сприятливе відношення до державної організації і до її менеджменту як у співробітників центру самої державної організації, так і у населення того регіону, де функціонує ця організація.

Отже, при формуванні позитивного іміджу організації побутові споживачі спираються переважно на особистий досвід взаємодії з нею і наявні стереотипні уявлення про діяльність аналогічних їй організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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. Деркач А. А. Имидж как феномен intersubъектного взаимодействия : содержание и пути развития / А. А. Деркач, Е. Б. Перельгина. – М. : Интеллект-Центр, 2003. – 635 с.
5. Дьячкова Э. К. Имиджелогия для руководителя / Э. К. Дьячкова. – Новосибирск, 1998. – 84 с.
6. Зазыкин В. Г. Психологические характеристики эффективного политического имиджа / В. Г. Зазыкин, И. Э. Белоусова. – М. : Политиздат, 2009. – 126 с.
7. Карамушка Л. М. Психология управления заведениями средней освіти : монографія / Л. М. Карамушка – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.

8. Корольчук, М.С., Крайнюк, В.М., Марченко, В.М. Основи психології : схеми, опорні конспекти, методики. – К. : НКА, 2015 р. – 324 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. Перельгіна Е. Б. Психология имиджа : учеб. пособ. / Е. Б. Перельгіна. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 223 с.
11. Почепцов Г. Г. Имиджелогия / Г. Г. Почепцов. – М. – К. : Ваклер, 2012. – 766 с.
12. Практична психологія : навч. посіб. для студ вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.
13. 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.
14. Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 / Т. В. Скрипаченко ; Запорізький держ. ун-т. – Запоріжжя, 2001. – 196 с.
15. Сэмпсон Э. Фактор имиджа / Э. Сэмпсон ; пер. с англ. // Почепцов Г. Имидж : от фараонов до президентов. Строительство вообразимых миров в мифе, сказке, анекдоте, рекламе, пропаганде и паблик рилейшенз. – К. : АДФ-Украина, 1997. – С. 315–322.
16. Фадеєва М. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації : дис. ... канд. психол. наук : спец. : 19.00.07 / Фадеєва Марія Володимирівна. – К., 2010. – 297 с.
17. Шепель В. М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния / В. М. Шепель.– М. : Политиздат, 1994. – 126 с.

Демченко Олексій, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Особливості вивчення стресостійкості студентів-спортсменів

У статті розглянуті психологічні особливості прояву стресостійкості у спортсменів на етапі підготовки та участі у спортивних змаганнях. За результатами проведеного теоретичного аналізу матеріалів досліджень та порівняння результатів власного емпіричного дослідження обґрунтовано діагностичний комплекс дослідження стресостійкості у спортсменів та запропоновано програму формування стресостійкості у спортсменів.

Ключові слова: Стрес, стресостійкість, копінг-стратегія, програма, стресостійкість студенти-спортсмени.

В статье рассмотрены психологические особенности проявления стрессоустойчивости у спортсменов на этапе подготовки и участия в спортивных соревнованиях. По результатам проведенного теоретического анализа материалов исследований и сравнения результатов собственного эмпирического исследования обоснованно диагностический комплекс исследования стрессоустойчивости у спортсменов и

предложена программа формирования стрессоустойчивости у спортсменов.

Ключевые слова: Стресс, стрессостійкість, копінг-стратегія, програма, стрессостійкість студенти-спортсмени.

The article describes the features of psychological stress on the athletes yetapi training and participation in sports. The results of the theoretical analysis of materials research and compare the results of their own empirical research proved complex diagnostic study stress in athletes and proposed program of formation stress in athletes.

Keywords: Stress, stresostiykist, coping strategy, program, stressostiykist students-sportsmen.

Актуальність дослідження. Спортивна діяльність є областю досягнень людських можливостей, яка характеризується високим рівнем вимог до психіки і фізіології спортсменів. Необхідність систематичної адаптації до регулярного підвищення спортивних навантажень, ріст результатів і спортивної майстерності, висока конкуренція характеризують сучасний спорт. Для здійснення цілей спортивної діяльності і розв'язання поставлених завдань спортсменам доводиться випробовувати навантаження, які характеризуються високою стресогенністю, і долати широкий спектр стресс-факторів, як внутрішньої, так і зовнішньої природи.

Тому у дослідників і практиків зберігається стійкий інтерес до властивостей особи, які забезпечують ефективну протидію стрессорам у спорті, до передумов стресостійкості, її взаємозв'язки з результативністю виступів спортсменів в змаганнях.

До теперішнього часу в спортивній психології досить добре вивчені феноменологія, закономірності і механізми функціонування психіки спортсмена в екстремальних умовах, (Л.Д. Гиссен, Б.А. Вяткин, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Дж.Б. Кретти, В.Р. Малкин, С.М. Миронець, Р.М. Найдиффер, В.Н. Платонов, А.В. Родионов, В.Ф. Сопоз, Тімченко О.В., та ін.), але і досі недостатньо розроблена теорія стресостійкості [7].

Розглядаючи спортивну діяльність як різновид праці, здійснюваний для досягнення максимального спортивного результату, ми враховуємо той факт, що стресс-фактори діяльності є невід'ємним компонентом її структури, що обмежують ефективне функціонування усіх систем організму і психіки. (Б.А. Вяткин, Л.Д. Гиссен, В.І. Лебедев, В.Ф. Сопов). У цю область потрапляють питання, пов'язані з вивченням: професійно цінних особливостей психіки спортсменів, що включають раціональну регуляцію психічних станів, мотивів, поведінки; особливостей функціонування психіки в екстремальних умовах змагань; діагностики, корекції, профілактики несприятливих станів.

На наш погляд, первинне значення в цьому напрямі має розробка питань, що відбивають зміст підготовки спортсменів різної кваліфікації на основі використання наукових даних щодо стресостійкості як поліфункціональної, системної і різнорівневої властивості, що проявляється в напружених умовах спортивних змагань.

Збереження актуальності проблеми стресостійкості спортсменів, вплив стресс-факторів на їх досягнення свідчать про її невирішеність. Дослідження показали, що проблема стресостійкості спортсменів розуміється різними дослідниками по-різному зважаючи на відсутність єдиної теорії стресу і не може зводитися тільки до емоційної стійкості (Л.М. Аболин, П. Б. Зильберман, М.І. Дьяченко, В.А. Пономаренко та ін.).

Необхідно враховувати і інші властивості особистості, що проявляють антистресовий характер.

Таким чином, важливість формування високої особистісної стресостійкості в спортивній діяльності, з одного боку, і недостатність основних теоретико-методологічних і методичних підходів до вирішення позначеної проблеми, з іншого боку, визначили актуальність розробки теми нашого дослідження.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей стресостійкості спортсменів та на їх основі розробити психолого-педагогічну програму формування стресостійкості, теоретично обґрунтувати її зміст і перевірити ефективність спрямовану на формування стресостійкості у спортсменів-футболістів.

Відповідно до мети було сформульовано такі *завдання дослідження*: Здійснити теоретичний аналіз психологічних досліджень з проблеми формування стресостійкості спортсменів. Обґрунтувати комплекс методів і методик дослідження психологічних особливостей стресостійкості спортсменів. Визначити психологічні особливості стресостійкості спортсменів. Розробити програму методів і прийомів роботи з спортсменами по формуванню стресостійкості та оцінити ефективність розробленої програми.

Об'єкт дослідження - стресостійкість як структурно-функціональна, динамічна, інтегративна властивість особистості спортсмена.

Предмет дослідження: - зміст структурних компонентів, функцій, детермінант, особливостей проявів та формування стресостійкості спортсменів.

Постановка проблеми дослідження. Уперше слово «стрес» було вжито в 1303 році у віршах поета Роберта Маннінга: «це борошно було манним небесною, яку господь послав людям, що прибували в пустелі сорок зим і що перебувало у великому стресі» [2-11].

Термін «стрес» і його трактування спочатку були викладені Г. Сельє (1950, 1960), який показав незалежність процесу пристосування від характеру роздратування або навантаження. Дії можуть бути самими різними, але незалежно від своїх особливостей ведуть до ланцюга однотипних змін, що забезпечують пристосування.

Відповідно до системного підходу, у наш час, стрес вивчається з позицій фізіологічного, психологічного, і поведінкового рівнів. Одна з перших таких спроб була зроблена Р. Лазарусом. Стрес фізіологічної природи є, на думку автора, безпосередню реакцію організму, що супроводжується вираженими фізіологічними зрушеннями на дію різних зовнішніх і внутрішніх стимулів біо-хімічної природи. При цьому величина фізіологічного стресу залежить від інтенсивності впливаючого агента. Відмітні особливості психологічного стресу полягають в тому, що він викликається психічними стимулами, які оцінюються як загрозові. Саме Р. Лазарус, розвиваючи вчення про стрес (1956, 1970), висунув концепцію, згідно якої розмежовується фізіологічний стрес і психічний (емоційний) стрес [2; 7; 11].

Висока стресостійкість забезпечує успішність виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах, збереження працездатності і здоров'я особистості після впливу екстремальних факторів зовнішнього середовища.

На думку Л.О. Китаєва-Смика, Ю.А. Александровського, Н.В. Тарабріної, в сучасних умовах негативні наслідки психотравмуючих ситуацій властиві не тільки для

осіб «стресогенних професій», а й для широкого кола населення («травма минулим», «травма нинішнім життям», «травма майбутнім»).

За даними наукових досліджень, наслідки психотравмуючих подій проявляються змінами в поведінковій, емоційній і пізнавальній сферах особистості. Психотравмуючі ситуації можуть призвести до дезадаптивної поведінки, психосоматичних та нервово-психічних розладів (Ю.А. Александровський, Г.С. Нікіфоров, В.М. Маріщук, Н.В. Тарабріна, Н.Е. Бачериков, Н.П. Воронцов, П.Т. Петрик, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець, В.О. Моляко, О.М. Морозов, Л.А. Крижанівська, В.В. Клименко) [7].

Низький рівень стресостійкості, нездатність людини протидіяти стресам призводить до негативних наслідків у психічній, соціальній, професійній і поведінковій сферах: різноманітних проявів посттравматичних стресових розладів, суїцидів (А.Г. Маклаков, В.О. Моляко, В.І. Берзін, В.О. Бодров, М.В. Савчин, О.Є. Самойлов, Н.В. Тарабріна, С.І. Яковенко) [7].

Стресостійкість важливо розглядати як в контексті визначення змісту, оцінки, так і в контексті її формування, тобто розвитку на різних етапах професійного шляху. Це дасть змогу визначити, від чого залежить опанування людиною складних життєвих ситуацій (Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева), яку роль в оптимальному функціонуванні людини відіграє її індивідуальний досвід (О.М. Лактіонов), суб'єктна активність (В.О. Татенко, Ю.М. Швалб), стійкі ознаки емоційності в структурі індивідуальності (О.П. Саннікова) та інші [7].

Проте структурно змістовні характеристики саме стійкості до стресу як важливого фактору забезпечення психічного й фізичного здоров'я особистості, ефективності й надійності професійної діяльності безпосередньо не розглядались, тому дослідження природи стресостійкості, детермінант її розвитку і проявів, залежності від особливостей діяльності і впливу на особистість дає змогу не тільки зрозуміти сутність цього феномену, а й обґрунтувати шляхи й методи його оцінки та формування.

Аналіз актуального стану досліджень у даній галузі свідчить про те, що проблема стресостійкості особистості нині недостатньо розроблена і в теоретико-методологічному, і у впроваджувальному аспектах. Можна сказати, що немає цілісної концепції стресостійкості особистості.

Формування стресостійкості є запорукою психічного здоров'я людей і неодмінною умовою соціальної стабільності, прогнозованості процесів, що відбуваються в суспільстві. Шлях до психічного здоров'я - це шлях до інтегральної особистості, що не розривається зсередини конфліктами мотивів, сумнівів, невпевненістю в собі. На цьому шляху важливо пізнавати особливості своєї психіки, що дозволить не лише попереджати виникнення хвороб, зміцнювати здоров'я, але і удосконалювати самих себе і своя взаємодія із зовнішнім світом.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали принципи системності в психології, цілісності, єдності та взаємодетермінованості зовнішнього і внутрішнього в системогенезі психічної діяльності та розвитку (Б.Г. Ананьєв, М.Й. Боришевський, Г.С. Костюк, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Б.Ф. Ломов, О.М. Леонтєв, С.Д. Максименко, С.М. Миронець, В.М. Мясіщев, В.А. Семиченко, Т.М. Титаренко, О.В. Тімченко, Н.В. Чепелева); суб'єктний підхід до дослідження психіки людини (К.О. Абульханова-Славська, А.В. Брушлинський, А.В. Петровський, С.Л. Рубінштейн,

В.О. Татенко та ін.), уявлення про функціональну структуру системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини (О.А. Конопкін), концепція індивідуального стилю саморегуляції (В.І. Моросанова); концепція багаторівневої репрезентації психічних процесів і функцій (Б.Г. Ананьєв, П.К. Анохін, Л.С. Виготський, О.М. Леонтєв, Б.Ф. Ломов, С.Д. Максименко, В.С. Мерлін, В.О. Моляко, В.Д. Шадриков) [7].

Розробка методологічних засобів психологічного змісту стресостійкості базується на понятійному апараті психологічних досліджень особистості в екстремальних умовах, стратегіях долаття стресу, механізмах захисту і протидії стресогенним факторам, об'єктивним і суб'єктивним детермінантам та характеристикам сприйняття стресогенних факторів (Л.М. Аболін, Ю.А. Александровський, Г.О. Балл, В.О. Бодров, О.Ф. Бондаренко, Л.Г. Дика, В.В. Клименко, Р. Лазарус, О.М. Лактіонов, Г.В. Ложкін, А.Г. Маклаков, Н.Ю. Максимова, О.Р. Малхазов, В.О. Маріщук, М.В. Савчин, О.Є. Самойлов, О.П. Санникова, Н.В. Тарабріна, С. Фолкман, О.Я. Чебикін, Т.С. Яценко) [7].

У науковій літературі відсутня єдність розуміння терміну «стресостійкість», єдиного загальноприйнятого визначення поки що немає. Як зазначає В.О. Бодров, на даний момент немає ясності й чіткості в розумінні сутності стресостійкості, і більшість авторів як синонім вживають термін «емоційна стійкість», механізми і сутність якої вивчені краще.

Поняття, що побічно характеризують стресостійкість, введені О.М. Столяренко (екстремальна надійність, загальна екстремальна стійкість); А.Г. Маклаковим (особистісний адаптаційний потенціал) [7].

У прямій постановці стресостійкість розглядається як індивідуальна здатність організму зберігати нормальну працездатність (К.В. Судаков); необхідний ступінь адаптації до впливу екстремальних факторів середовища і професійної діяльності (В.О. Бодров); як здатність до соціальної адаптації, до збереження значущих міжособистісних зв'язків, забезпечення успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей, збереження працездатності, збереження здоров'я (Г.С. Нікіфоров); стресостійкість характеризує стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, викликаного тривалою включеністю в емоційно-напружені й значимі ситуації (В.А. Абабков, М. Перре) [7].

На думку Ю.А. Александровського, А.В. Вальдмана, В.І. Лебедева, стресостійкість – це бар'єр психічної адаптації. Психологи (Л.Г. Дика, О.А. Конопкін, В.І. Моросанова, Р.Р. Сагієв) основою стресостійкості вважають саморегуляцію людини, яка складається із певних ланцюгів (О.А. Конопкін) і стилістично різноманітна (В.І. Моросанова, Р.Р. Сагієв, Л.Г. Дика). Інші автори (Л. Мерфі, Р. Лазарус, С. Фолкман, Д. Амірхан, Н.О. Сирота та ін..) відносять до даної характеристики різноманітні когнітивно зумовлені механізми долаття стресора (копінг-механізми) і механізми психологічного захисту (Н. Хаан). На копінг-стратегії впливає локус контролю (Д. Роттер), етнічний фактор (Л.М. Таукенова), тип ВНД (Л.М. Собчик), психічні й соматичні захворювання (Є.І. Чехлатий, Н.О. Сирота, В.М. Ялтонський). Зі стресостійкістю ототожнюють емоційну стійкість і здатність контролювати емоції (Є.О. Мілерян); здатність переносити великі навантаження й успішно розв'язувати завдання в екстремальних ситуаціях (Н.М. Данилова); здатність долати стан емоційного збудження при виконанні складної діяльності (В.Л. Маріщук); властивість темпераменту, що дає змогу надійно виконувати цільові завдання діяльності за рахунок оптимального використання резервів нервово-психічної емоційної енергії

(В.О. Плахтієнко, Н.І. Блудов); стабільну спрямованість емоційних переживань за їх змістом на позитивне розв'язання завдань (О.О. Черникова); стійке переважання позитивних емоцій (А.Е. Ольшанникова); інтегративну властивість особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, вольових, інтелектуальних і мотиваційних компонентів психічної діяльності людини, що забезпечують оптимальне досягнення цілі діяльності в складній емотивній обстановці (П.Б. Зільберман) [7].

Основні труднощі у визначенні стресостійкості людини виникають при оцінці специфіки прояву її реакцій на психологічні фактори. Якщо визначено критерії стійкості людини стосовно стресорів фізичної або хімічної природи (висока або низька температура, фізичне навантаження, токсичні речовини і т.д.), то зробити це стосовно психологічних стресорів набагато складніше. Це пов'язано з різними цінностями, настановами, потребами, умовними рефлексами і життєвим досвідом людей (В.А. Абабков, М. Перре, Ю.В. Щербатих, В.Л. Маріщук) [7].

Суттєве значення в розумінні наслідків травматичних подій мають роботи присвячені психології життєвого шляху особистості та активності суб'єкту життєдіяльності у критичних ситуаціях К.О. Абульханова-Славська, О.В. Брушлінський, Л.Ф. Бурлачук, Є.І. Головаха, О.О. Кронік, В.О. Моляко, Л.В. Сохань, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, В.Франкл, особливостей психічних станів і реакцій, що спостерігаються в особливих і екстремальних ситуаціях Ю.О. Александровський, Г.О. Балл, Л.О. Китаєв-Смик, В.О.Моляко, С.М.Миронець, О.М. Морозов, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, О.В. Тімченко, А.І. Нягу, R. Pitman, Н.В. Тарабрина, С.І. Яковенко та ін. [1-16].

Збереження або підвищення стресостійкості особистості пов'язане з пошуком ресурсів, що допомагають їй в подоланні негативних наслідків стресових ситуацій. Під ресурсами розуміють внутрішні і зовнішні змінні, що сприяють стійкості в стресогенних ситуаціях.

Особливу категорію ресурсів стресостійкості становлять характер і способи подолання стрес-ситуацій – стратегії і моделі долаючої поведінки. Характер поведінки подолання залежить від життєвої позиції, активності особистості, від потреб у самореалізації своїх потенціалів і здібностей (Г.С. Нікіфоров, Ю.А. Александровський, В.А. Абабков, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, М. Перре, Ю.В. Щербатих, О.Я. Чебикін, В.Л. Маріщук, Р. Лазарус) [1-16].

Розглянута система наукових уявлень дала змогу специфікувати розуміння стресостійкості особистості, яку, на наш погляд, вдалось розглянути з позиції внутрішніх і зовнішніх її детермінант та соціальних, типологічних, особистісних характеристик з адекватними стратегіями додання стресу.

Стресостійкість особистості розглядається нами як структурно-функціональна, динамічна, інтегративна властивість особистості, як результат трансактного процесу зіткнення індивіда зі стресогенним фактором, що включає в себе когнітивну репрезентацію, об'єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості. Адекватність оцінки ситуації та власних ресурсів визначає інтенсивність реакцій, спрямованих особистістю на зміну компонентів стресової ситуації, зміну когнітивної репрезентації, ставлення, мотиваційної, вольової орієнтації, копінгової поведінки, які здійснюються через провідну її функцію – когнітивно-феноменологічної перспективи та функції її окремих структурних компонентів, що зумовлюють рівень стресостійкості під час і після травматичних подій.

Отже, якщо концептуально наповнення поняття «стресостійкість» у великій більшості наукових робіт розглядається нині переважно як прояви посттравматичних стресових розладів, надійності діяльності, адаптації, то в представленому дослідженні пошук переважно зводиться до структурних компонентів і функціональних елементів, тобто мислиться як структурно-динамічна, функціональна властивість особистості.

Аналіз психологічних джерел свідчить про те, що детермінантами стресостійкості є об'єктивні і суб'єктивні обставини, а саме: характеристики екстремальної обстановки та індивідуально-психологічні характеристики. На стресостійкість особистості впливають природжені особливості організму та ранній дитячий досвід, особистісні властивості, фактори соціального оточення, когнітивні фактори (В.А. Абабков., М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, К.В. Судаков, Н.К. Хитров, М. Перре, О.В. Тімченко, Ю.В. Щербатих, Ф.З. Меєрсон, В.Л. Маріщук, С.М. Миронець, Р. Лазарус) [1-16].

На підставі узагальнення наукових підходів щодо детермінант стресостійкості зроблено висновок про зовнішні і внутрішні психологічні чинники стресостійкості особистості. До зовнішніх відносимо оцінку стресової ситуації, що включає об'єктивні, або екстернальні, і суб'єктивні, або інтернальні, параметри стресової ситуації, стратегії додання стресу або копінг-поведінку, вплив на особистість травматичних подій та ступінь опрацювання травматичного досвіду, соціальну підтримку, професійний та особистісний досвід, психологічну підготовку до дій в екстремальних умовах.

Стресостійкість як інтегративна властивість особистості включає взаємодію з усіма структурними характеристиками психіки як під час, так і після дії стресогенних факторів.

Отже, спортивні змагання - це великі психічні і фізичні навантаження для спортсмена, необхідно, щоб юний спортсмен був психологічно підготовлений до напружених умов змагальної діяльності, щоб не було завдано шкоди його психічному здоров'ю [5, 7]. В процесі тренувальної та змагальної діяльності на юного спортсмена діють різні стресори, пов'язані з максимальним навантаженням, травмою і захворюванням, втому, емоційним збудженням. Все це може створити певні передумови до погіршення психічного стану юних спортсменів [7, 9]. Психічним станом називається цілісне ситуативний прояв особистості в певний період часу [4]. Психічний стан, суб'єктивно переживаються, як небажання виступати в змаганнях, млявість і лінь («стартова апатія»), або як надмірна тривога («стартова лихоманка»). Їх об'єктивною основою є недостатній (при стартовій апатії) або ж занадто високий (при стартовій лихоманці) в порівнянні з оптимальним рівнем емоційного збудження [4].

Психологічні аспекти проблеми стресу вивчені в психології досить глибоко. Початок досліджень в цій області був покладений канадським фізіологом Гансом Сельє, який у своїх дослідженнях (1936) показав, що при дії різноманітних зовнішніх подразників, стресоров організм відповідає неспецифічними реакціями захисту: почастішанням імпульсу, підвищенням артеріального тиску, збільшенням в крові змісту гормонів - кортикостероїдів та ін. [1]. Увесь цей комплекс фізіологічних реакцій, що відбуваються по певних фазах, і був названий *стресом*.

Кожна людина у своєму повсякденному житті стикається із стресорами різної сили. Проте є сфери діяльності, де сила стресових ситуацій і їх частота є позамежними. До таких видів діяльності можна віднести заняття спортом.

Сучасний спорт пред'являє до спортсмена жорсткі вимоги. У спортивній діяльності він щодня стикається не лише з фізичними навантаженнями, але і постійно відчуває стрес.

Хвилювання, яке він відчуває перед відповідальним змаганням, травми, емоційні і фізичні перевантаження, соціальні проблеми, є стресогенними чинниками для спортсмена.

Діяльність будь-якого спортсмена в стресових ситуаціях спортивного характеру пов'язана або з вибором оптимального рішення, або з реалізацією прийнятого рішення, оскільки в одній і тій же діяльності ці явища виникають послідовно. У спортсмена, що бере участь в змаганнях, емоції завжди мають і яскраво виражене збудження, і високу міру переживань. Він знаходиться в стані напруженості. Стан стресу змагання в першу чергу утрудняє складні дії і інтелектуальні функції: скорочується об'єм уваги, порушуються процеси сприйняття і мислення з'являються зайві, ненапрямлені дії, скорочується об'єм пам'яті. Усе це негативно позначається на здійсненні не лише спортивною, але і будь-якій іншій діяльності. Для досягнення високого результату в спортивній діяльності у спортсмена має бути вироблений оптимальний рівень психофізіологічних реакцій, який знадобиться тільки при дещо підвищеному нервовому збудженні.

В процесі багаторічної діяльності змагання у спортсмена формуються і закріплюються індивідуальні механізми поведінки в стресових умовах. Вивчення цих особливостей поведінки спортсмена в стресовій ситуації дозволить тренерам і спортсменам контролювати психоемоційні навантаження в період змагання.

Теоретичне дослідження цієї проблеми задало її емпіричного вивчення. У нашому дослідженні брали участь 20 спортсменів студентів. Мета цього дослідження полягала у вивченні особливостей поведінки спортсменів в стресових ситуаціях.

Методи і організація дослідження. Для досягнення поставленої мети в якості методичного інструментарію були використані наступні методики: шкала оцінки почуття когерентності по А. Антонівського [11] і шкала оцінки рівня стресостійкості («Градусник» Ю. Я. Кисельова) [6], «Перцептивна оцінка типу стресостійкості», «Копінг - поведінка в стресових ситуаціях (С. Норманн, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптований варіант Т. А. Крюк)», «Діагностика типологій психологічного захисту (Р. Плутчик в адаптації Л.И. Вассермана, О. Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой та ін.)», «Діагностика стратегій поведінкової активності в стресових умовах» [2].

У програму діагностики стресостійкості у спортсменів входять наступні методики:

Перша методика — Копінг-поведінка в стресових ситуаціях. Друга методика — методика «Змагання стрес - ситуації (Р. Фрестера).

В умовах діяльності змагання виділяють 4 групи стресс-факторів:

1. Стрессоры внутрішньої невизначеності виникають тоді, коли спортсмен не має абсолютної впевненості в тому, що усі внутрішні механізми, в потрібний момент функціонуватимуть найоптимальніше [11].

Приклад: При виконанні дії на змаганнях, спортсмен боїться, що один з елементів буде виконаний з технічними помилками.

2. Стрессоры зовнішньої невизначеності виникають із-за неповної ясності в умовах боротьби змагання і непередбачуваності її розвитку, тактиці і спортивної форми суперників, а також партнерів, можливих перешкод зовнішнього, об'єктивного характеру [11].

Приклад: це проявляється в тому, що спортсмен приїхавши на змагання в інше місто, не знає наскільки хороше або погане оснащення спортивного майданчика для виступу, в якій спортивній формі суперники і так далі

3. Стрессори внутрішньої значущості проявляються в побоюваннях виникнення суб'єктивного неприємних переживань в ході спортивної боротьби або невдалого результату, у боязні отримання травм, небезпеки поразки [11].

Приклад: перед або під час змагань в спортивній аеробіці, у такому вигляді як "групові вправи", кожен із спортсменів боїться травмуватися, оскільки підведе усю команду.

4. Стрессори зовнішньої значущості можуть стати наслідком можливості нездійснення цільових установок і установок престижу, матеріального збитку для командних інтересів і інтересів інших людей [11].

Приклад: Протягом років команда на усіх змаганнях займає перші місця, і кожного разу перед майбутнім змаганням команда боїться програти і втратити свій престиж.

II чинник - об'єктивні ситуації змагань. Цей чинник характеризує об'єктивні ситуації змагання, вплив яких росте з підвищенням майстерності і досвіду змагання спортсмена.

Таким чином, результати в змаганнях у спортсменів тим гірше, чим вище міра стресу, справедливо тільки для спортсменів із слабкою нервовою системою. Очевидно, вищий рівень стресу помітно не впливатиме на осіб з сильною нервовою системою [8].

III чинник - ситуації «успіху-невдачі» і стабільності вегетативних функцій. Цей чинник характеризує ситуації «успіху-невдачі» і стабільності вегетативних функцій. Ситуації успіху - упевненість в собі і загальної установки по відношенню до себе відповідали не значущі негативні навантаження. У особовому плані ці показники відповідають недостатній самостійності і самоконтролю.

Ситуація невдачі - психічний стан, інтерпретується з точки зору теорії фрустрації або теорії стресу [11]. Невдача при виконанні діяльності є психічним навантаженням, яке, посилюється і може набути характеру стресу. Невдача змагання - це відомий стрессор, її вивчають як послесоревновательний стрес. Невдача в діяльності викликає психічне навантаження, також вона може погіршувати або стимулювати актуальний результат.

При певній силі мотивації суб'єкти, що прагнуть до досягнення високого результату, невдачею швидше стимулюються до підвищення зусиль. Кожна фрустрація в передстартовому стані викликає зміну в різних системах організму : сердечно-судинистой (ЧСС, ритм дихання), ендокринній (виділення норадреналіну) і руховому потенціалі (м'язовий тонус).

У ході дослідження були отримані наступні результати. Було проведено дві серії досліджень. Перша серія досліджень включала виявлення переважаючих копінг-стратегій у спортсменів і визначалися відмінності між юнаками і дівчатами.

У дослідженні взяло участь 68 чоловік. Для цього критерію була проведена перевірка на нормальність розподілу вибірки і використовувався критерій Колмогорова-Смирнова. Вибірка має нормальний розподіл.

В результаті дослідження було виявлено, що у цієї групи спортсменів є присутніми усі три копінг- стратегії (рис. 1.), але переважає копінг на рішення завдань ($51,62 \pm 1,01$; $p > 0,05$), що говорить про продуктивний підхід до рішення проблем.



Рис. 1. Результати дослідження копінг-стратегій у спортсменів

Серед дівчат і юнаків були виявлені відмінності за такими показниками, як копінг-поведення, спрямована на емоції ($47,3 \pm 7,23$; $43,07 \pm 7,95$; $p > 0,05$ відповідно). Юнаки більше схильні спокійно і раціонально оцінювати ситуацію на відміну від дівчат, можливо, це пов'язано з тим, що дівчата емоційніше реагують на ситуації і сильніше схильні до своїх емоцій (рис. 2)

У цієї групи випробовуваних була проведена друга серія досліджень, яка включала виявлення змагань стресс-факторів.

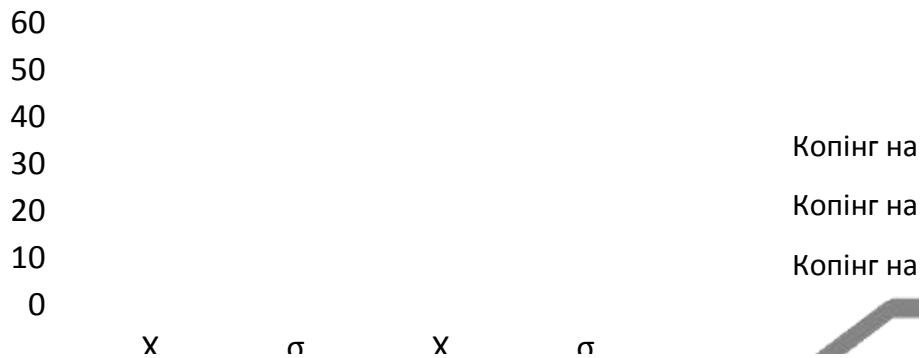


Рис. 2. Результати дослідження достовірних відмінностей між юнаками і дівчатами

У дослідженні взяло участь 35 чоловік, перевірка на нормальність розподілу проводилася за допомогою критерію Шапиро-Уилка. Вибірка має нормальний розподіл.

В результаті обробки отриманих даних було виділено 3 значущі чинники (рис. 3).



Рис. 3. Результати дослідження основних статистичних характеристик вибірки випробовуваних

По першому чиннику отримане $15,68 \pm 0,35$ балу. Цей чинник характеризує ситуації соціально-психологічного впливу, які не лише самі по собі погіршують діяльність того, що змагається, але і знижують його психічну стійкість по відношенню до усіх іншим стресс-ситуаціям.

По другому чиннику спортсмени отримали $14,74 \pm 0,37$ балів. Цей чинник характеризує об'єктивні ситуації змагання, вплив яких росте з підвищенням майстерності і досвіду змагання спортсмена.

По третьому чиннику спортсмени отримали $14,77 \pm 0,38$ балу. Цей чинник характеризує ситуації "успіху-невдачі" і стабільності вегетативних функцій. Ситуації успіху - упевненість в собі і загальної установки по відношенню до себе відповідали не значущі негативні навантаження. У особовому плані ці показники відповідають недостатній самостійності і самоконтролю.

В результаті дослідження були виявлені значущі відмінності між юнаками і дівчатами по I чиннику (рис. 4).

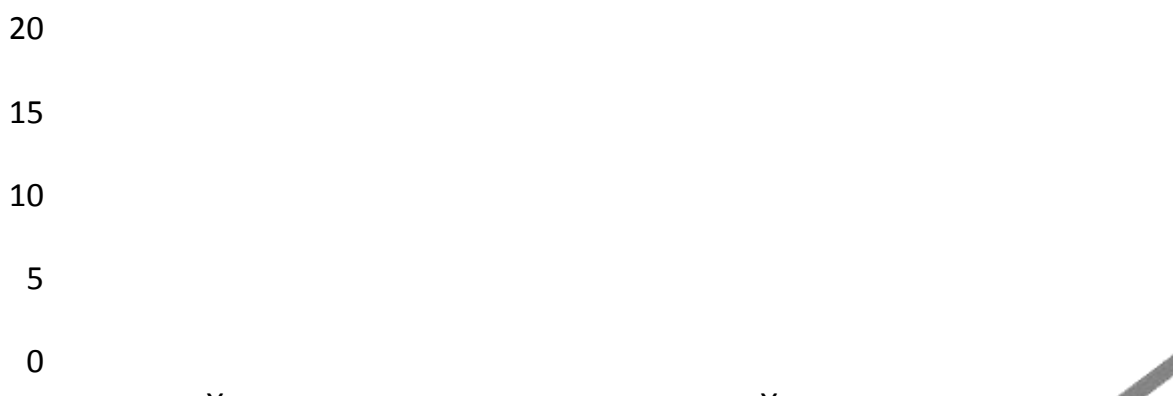


Рис. 4. Результати дослідження достовірних відмінностей між юнаками і дівчатами

Дівчата ($16,27 \pm 1,63$; $p > 0,05$) більше схильні стресс-факторам, що чинить соціально-психологічний вплив, ніж юнаки ($14,69 \pm 2,39$; $p > 0,05$). Можливо, це пов'язано з тим, що дівчата схильні думати про речі, які ще не здійснилися і емоційно переживати їх, що негативно впливає на результати змагань.

За результатами діагностики були виявлені труднощі студентів-спортсменів в подоланні стресу, з'ясувалося переважання непродуктивних копінг-стратегій. В результаті були складені практичні рекомендації по формуванню продуктивних копінг-стратегій у спортсменів і віддані тренерів для подальшого їх використання.

Вході дослідження нами також проведено перцептивну оцінку типу стресостійкості. Для виявлення стійкості до стресу спортсменів студентських команд з баскетболу та футболу перед психопрофілактичної програмою і після неї використаний «Градусник» Ю. Я. Кисельова [6]. «Градусник» Ю. Я. Кисельова призначений для самооцінки стійкості до стресових навантажень. Піддослідні мали відзначити рівень своєї стресостійкості на 10-бальною шкалою «градусника». Інтерпретація результатів проводилася в такий спосіб: 0-3 балів вказувало на високий рівень стресостійкості, 4-6 - на

середній рівень і 7-10 - на низький рівень стресостійкості. Результати оцінки внутрішнього сталості для шкали за коефіцієнтом Кронбаха а були високі. Коефіцієнт Кронбаха а для вибірки даного дослідження дорівнював 0.79. Для статистичної обробки даних шкали був використаний χ^2 критерій.

Найбільш стресостійкими являються респонденти які показали результати, що відповідають типу Б або близькі до нього (умовно назвемо його Б1). Аналіз тестового матеріалу показав, що до типу Б, Б1 відносяться 30% респондентів. Респонденти належать до типу Б, чітко визначають цілі своєї діяльності і вибирають оптимальні шляхи їх досягнення. Вони прагнуть впоратися з труднощами самостійно, труднощі і їх виникнення піддають аналізу, роблять правильні висновки. Можуть довгий час працювати з великою напругою сил. Уміють і прагнуть раціонально розподіляти час. Несподіванки, як правило, не вибивають їх з колії. Респонденти близькі до основного типу Б1 проявляють стресостійкість, але не завжди.

Інша частина респондентів (70%) показала результати, які відповідають типу А або близькі до нього, - А1. Респондентам що належить до цих типів, властиво прагненням до конкуренції, досягнення мети, зазвичай вони бувають не задоволені собою і обставинами і починають рватися до нової мети. Часто вони проявляють агресивність, нетерплячість, гіперактивність, у них швидка мова, постійна напруга лицьової мускулатури. Респонденти близькі до основного типу А проявляють схильність до типу АІ, але помірно виражену. Нестійкість до стресів проявляється часто.

Дослідження показує, що з 20 (100%) опитаних респондентів лише 6 (30%) являються стресостійкими. Інші проявляють стресостійкість не завжди, залежно від складності ситуації.

Як і передбачалося, психопрофілактичні заходи надали позитивний вплив на рівень стресостійкості спортсменів студентських спортивних команд (Таблиця 1). Для порівняння даних стресостійкості студентів-спортсменів, нами був використаний χ^2 критерій. Виявлено статистично достовірні відмінності за рівнем стресостійкості між спортсменами студентських команд перед психопрофілактичною програмою і після неї: рівень стресостійкості після психопрофілактичної програми достовірно підвищився.

Таблиця 1.

Розподіл студентів-спортсменів за рівнем їх стійкості до стресу перед психопрофілактичної програмою і після неї

Спортивна команда	рівень стресостійкості			Значення χ^2 -критерію рівень значущості
	низький	середній	високий	
Команда з баскетболу	4	8	6	$\chi^2 = 7,27$; ДФ = 2; $p < 0,05$
	1	3	14	
Команда з футболу	3	13	8	$\chi^2 = 6,86$; ДФ = 2; $p < 0,05$
	0	8	16	

($\chi^2(2) = 7,27$, $p < 0,05$ - для студентів-баскетболістів і $\chi^2(2) = 6,86$, $p < 0,05$ - для студентів-футболістів).

В подальшому нами досліджена копінг - поведінка в стресових ситуаціях (С. Норманн, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М. І. Паркер; адаптований варіант Т. А. Крюк). Психологічна значущість копінга полягає в тому, щоб ефективніше адаптувати людину до вимог ситуації, дозволяючи йому опанувати її, ослабити або пом'якшити ці вимоги,

постаратися уникнути або звикнути до них і, таким чином, погасити стресову дію ситуації.



Рис. 5. Розподіл студентів-спортсменів за рівнем їх стійкості до стресу

Для обстеженої групи характерні загальні копінг тенденції. Високі результати нами були виявлені по шкалах копінга, орієнтованого на рішення задачі і копінга, орієнтованого на уникнення.

У цьому варіанті високі результати за шкалою копінга, орієнтованого на розв'язання задачі, пояснюється тим, що здюдоїсти в процесі тренувальної і змагання діяльності виходячи на килим вимушені постійно вирішувати тактичні завдання в екстремальних умовах. Отже, подібний тип поведінки у стресових ситуаціях обумовлений спортивною діяльністю футболіста. Високі результати за шкалою копінг, орієнтований на уникнення, пояснюються тим, що в завдання спортсмена - футболіста входить розгадка дій суперника на полі. Це припускає уникнення атакуючих дій супротивником.

Низькі результати були виявлені по шкалах копінг, орієнтований на емоції, субшкала відвернення, субшкала соціального відвернення. Подібний розподіл результатів на наш погляд є виправданим. Надмірне, емоційне збудження не сприяє результативності спортсмена. У спортивній діяльності потрібний лише оптимальний рівень емоційного збудження спортсмена. Виступ спортсмена на полі не припускає відвернення, тобто ситуація, в якій спортсмен може відхилитися від рішення конкретної тактичної задачі, не можлива, інакше команда буде переможена.

Висновки. Таким чином, оскільки головне завдання копінга - забезпечення і підтримка благополуччя людини, його фізичного і психічного здоров'я, то в процесі соціалізації в спорті (у нашому випадку це заняття футболом) виробляється певний тип копінг - поведінка в стресових ситуаціях.

Діагностика типологій психологічного захисту показала наступні результати, що більшість респондентів використовує два типи психологічного захисту - заперечення і заміщення. 16 з 20 респондентів використовують тип психологічного захисту - заперечення. Їх показники коливаються в континуумі від 79 до 98%. Це означає, що інформація, яка тривожить і може привести до конфлікту (внутрішнього), ними не сприймається. Це дозволяє спортсменові виключити зі свідомості, думки, що травмують його, і переживання, щоб брати участь в змаганні далі.

Дев'ять респондентів використовують тип психологічного захисту - заміщення. Їх показники коливаються в континуумі від 83-97%. У більшості випадків заміщення

дозволяє емоційну напругу, що виникла під впливом фрустрируючої ситуації, але не приводить полегшенню або досягненню поставленої мети. У цій ситуації суб'єкт може здійснювати необхідні, часом безглузді дії, які дозволяють внутрішню напругу.

Таким чином, два типи психологічного захисту - заперечення і заміщення ідеально доповнюють один одного. У екстремальній ситуації спортсмен виходить із стану стресу за допомогою заперечення тієї інформації, яка його тривожить і викликає стрес, і здійснює необхідні дії, обумовлені специфікою конкретного виду спорту (дзюдо), руйнуючі психологічну напругу. Результати цієї методики також не показали взаємозв'язку між рівнем спортивної майстерності і типом психологічного захисту.

Результати діагностики стратегій поведінкової активності в стресових умовах розподілилися таким чином. В усіх респондентів був виявлений проміжний (*перехідний*) тип поведінкової активності (ПА). Для респондентів цього типу характерна активна і цілеспрямована діловитість, різнобічність інтересів, уміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять і вміло організованим відпочинком, а так само помірно виражена моторика і мовна експресія.

Особистості типу ПА не показують явної схильності до домінування, але в певних ситуаціях і обставинах упевнено беруть на себе роль лідера. Для них характерна емоційна стабільність і передбачуваність в поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних чинників, хороша пристосованість до різних видів діяльності.

Зіставлення результатів тестування дозволяє нам говорити про те, що в екстремальних умовах характеру змагання обстежені нами спортсмени дзюдоїсти використовують ПА змішаний тип поведінкової активності (відносна стійкість до дії стресогенних чинників). Адаптація до екстремальної ситуації відбувається за допомогою копінга, орієнтованого на рішення завдань, а так само копінга, орієнтованого на уникнення. У діяльності змагання спортсменами використовуються два основні типи психологічного захисту - заперечення і уникнення. Обстежені спортсмени мають достатній для спортивної діяльності тип стресостійкості. Вказані нами особливості типу поведінки спортсменів не залежать від рівня спортивної майстерності.

Таким чином, в ході експериментального дослідження було доведено, що в процесі заняття спортом у спортсменів футболістів виробляється індивідуальний, обумовлений специфікою цього виду спорту, тип поведінки в стресових ситуаціях характеру змагання. У футболістів високої кваліфікації він характеризується емоційною стабільністю і передбачуваністю в поведінці, відносною стійкістю до дії стресогенних чинників, хорошою пристосованістю до різних видів діяльності, умінням переносити свою увагу на менш травмуючі об'єкти, орієнтованістю на рішення тактичних завдань, в екстремальних умовах, а також орієнтованістю на уникнення, яке припускає розгадку дій суперника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущішін І.Ф. Особливості педагогічних впливів тренера і їх вплив на психічний стан волейболісток в навчально-тренувальному процесі / І.Ф. Андрущішін // Спортивний психолог. - 2007. - № 1 (7). - С. 31-36.
2. Бондарчук Т.В. Саморегуляція психічного стану спортсменів вищої кваліфікації / Т.В. Бондарчук, В.Н. Потапов // Теорія і практика фізичної культури. - 2006. - № 2. - С. 39-40.

3. Джамалудін Х.И. Психічні стану в спорті, їх діагностика і саморегуляція / Х.И. Джамалудін, І.А. Кузнецов // Сучасні проблеми науки та освіти. - 2006. - № 5. - С. 98-99.
4. Захаров О.Ю. Саморегуляція психічних процесів і емоційного стану спортсменів в карате кіокусінкай / О.Ю. Захаров // Спортивний психолог. - 2008. - № 2 (14). - С. 77-78.
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. Корольчук М.С. Психофизиологические основы нервно-психических расстройств. Материалы научно-практической конференции Ленинградской Военно-Медицинской Академии, 1985. – 16 с.
7. 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., 2014 – 256 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. Марищук В.Л. Методики психодіагностики в спорті. / Марищук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтієнко В.А., Серова Л.К. - Москва: Просвещение, 2009. - с. 256.
10. Мельник Е.В. Актуальні проблеми психологічної підготовки спортсменів / Є.В. Мельник // Спортивний психолог. - 2009. - № 1 (16). - С. 51-54.
11. Практична психологія : навч. посіб. для студ вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.
12. Сельє Г. На уровне целого организма / Г. Сельє. - М., 2002. - 122 с.
13. Сігал Н.С. Регуляція психічних станів спортсменів на основі врахування особистісних особливостей / Н.С. Сігал // Фізичне виховання студентів творчих спеціальностей. - 2009. - № 3. - С. 31-36.
14. Стамбулова Н.Б. Психологія спортивної кар'єри. / Н.Б. Стамбулова. - Санкт-Петербург: Центр кар'єри, 2009. - 368 с.
15. Яковлева Е.В. Оцінка і корекція психоемоційного стану боксерів на різних етапах тренувального циклу / Є.В. Яковлева, Д.Н. Борулько // Український медичний альманах, 2008. - Т. 11. - № 6. - С. 76-78.

Овчаренко Ірина, 2 курс, 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Роль профорієнтації в професійному самовизначенні молоді

Стаття присвячена психологічним умовам професійної орієнтації молоді. Розкривається поняття, підходи до професійної орієнтації школярів, профорієнтаційні заходи та методи. Визначено особливості психологічних проявів основних життєвих мотивів юнаків та дівчат до вибору професії та формування професійної

самосвідомості. Розкрито поняття реорієнтації та його використання в професійній орієнтації молоді. Визначено поняття професійної психодіагностики та її місця в профорієнтації молоді.

Ключові слова: профорієнтація, мотиви, вибір професії, реорієнтація, готовність до вибору професії, професійна психодіагностика.

Статья посвящена психологическим условиям профессиональной ориентации молодежи. Раскрывается понятие, подходы к профессиональной ориентации школьников, профориентационные мероприятия и методы. Определены особенности психологических проявлений основных жизненных мотивов юношей и девушек к выбору профессии и формирования профессионального самосознания. Раскрыто понятие реориентации и его применения в профессиональной ориентации молодежи. Определено понятие профессиональной психодиагностики и ее места в профориентации молодежи.

Ключевые слова: профориентация, мотивы, выбор профессии, реориентация, готовность к выбору профессии, профессиональная психодиагностика.

The article is devoted to the psychological conditions of professional orientation of young people. The notion, approaches to professional orientation of students, career guidance activities and methods. The features of psychological manifestations of the basic motives of life of adolescents to the choice of profession and formation of professional consciousness. Opened reorientation concept and its application in the professional orientation of young people. The concept of professional psychodiagnostics and its place in the vocational guidance of youth.

Keywords: career guidance, theme, the choice of profession, reorientation, career guidance activities, professional psychodiagnostics.

Актуальність дослідження. Дана тема в наш час є актуальною, тому що вибір задовольняючої професії кожним громадянином – це вже одна зі складових успіху і процвітання нашої країни в економічній, соціальній та політичній сфері суспільного життя. В «інформаційному океані», що забезпечується мережею Інтернет, ЗМІ, телебаченням, великою кількістю літератури, дуже важко сконцентрувати свою увагу на виборі того, що нас цікавить. Часто самостійного пошуку недостатньо для прийняття рішення. Для правильного вибору необхідна наявність заходів професійної орієнтації на кожному етапі вибору професії.

Питання професійної орієнтації відносно молоде, але його передісторія сягає корінням ще в III тисячоліття до н.е., в Древній Вавилон і Китай, в яких проводили випробування випускників шкіл і запроваджували перші елементи профвідбору. Але профорієнтація як самостійна науково осмислена діяльність людини виникла в період розвитку капіталізму, зі зростанням ролі спеціалізації і професійної спрямованості праці, і з необхідністю здійснення професійної підготовки великих мас робітників [2].

В 1908 році в м. Бостоні американський психолог Ф. Парсонс відкриває власне бюро, діяльність якого спрямована на надання молоді допомоги у виборі професії. Спеціалісти бюро визначали психофізіологічні особливості кожного, хто звернувся по допомогу, та на підставі зіставлення отриманих даних з переліком основних вимог професій до працівника давали поради та рекомендації щодо доцільності вибору тієї чи іншої професії. Практична діяльність цього бюро сприяла становленню професійної

орієнтації та формуванню таких її напрямів, як професіографія, психодіагностика та профконсультування[1].

Проте, на відміну від економічної та суспільної складової, для психології є характерним звернення до психологічних детермінант професійної орієнтації (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) [8, 16, 17].

Різні вчені підходять до питання професійної орієнтації по різному:

Згідно визначення науковців (проф. Е.Ф. Зеєр, Н.О. Садовнікова, А.М. Павлова), професійна орієнтація- це науково обґрунтоване розподілення людей по різних видах професійної діяльності у зв'язку із потребами суспільства у різних професіях та здібностями індивідів до відповідних видів діяльності[2].

Б.О. Федоришин зазначає, що професійна орієнтація – це науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.

За Мойсеюк Н. Є. професійна орієнтація — обґрунтована система допомоги учням у виборі професії відповідно до нахилів, здібностей і ринку праці[3].

На думку Чистякової С.Н. професійна орієнтація — це міждисциплінарне знання, яке є поліфункціональним процесом, що включає себе функції різни аспектів: соціальну, економічну, психолого-педагогічну, медико-фізіологічну.

Дані підходи характеризують професійну орієнтацію з різних сторін, через призму соціальних, медичних, психологічних факторів, але всі вони є взаємопов'язаними і невіддільними один від одного. Через різне визначення профорієнтації змінюються й підходи до характеристики її структури й змісту, до її методів, а звідси й до системи її практичного втілення, і здійснення її заходів.

Метою даної роботи є розкриття особливостей професійної орієнтації в професійному виборі кожної людини, вплив профорієнтаційних заходів на формування самостійної і творчої особистості, а також розгляд основних елементів професійної орієнтації на всіх етапах її проведення.

Об'єктом роботи є теоретичні та практичні аспекти професійної орієнтації в нашій країні, і заходи, спрямовані на її покращення задля добробуту і процвітання нації.

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.

Як показує аналіз реальних життєвих ситуацій, більшість випускників не мають ясної життєвої перспективи, більше 30% перебувають у стані яскраво вираженого стресу, однією з причин якого є почуття соціальної незахищеності. Більше половини випускників вищих та середніх спеціальних навчальних закладів в останні роки виявляються незатребуваними підприємствами та організаціями, змушені працювати не за фахом.

У всьому світі накопичено багатий досвід з проблем профорієнтації. Випереджальна професійна орієнтація спрямована на оптимізацію професійного самовизначення молоді людини відповідно до його бажаннями, схильностями,

здібностями і індивідуально-особистісними особливостями, скоригованими з урахуванням суспільних потреб, виявлених на ринку праці молоді.

Згідно з «Положенням про організацію професійної орієнтації населення» затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України №27/169/79 від 31 травня 1995 року, 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** (ознайомлення з сучасними професіями та вимогами, інформування про форми й умови оволодіння різними спеціальностями, профорієнтаційні екскурсії, профпроби, профорієнтаційні тренінги, виставки тощо);

2. **Професійна консультація**(профорієнтаційна діагностика, практична допомога психолога – профконсультанта з питань вибору майбутньої сфери професійної діяльності, напрямку підготовки, факультету, спеціальності тощо);

3. **Професійний відбір** (діагностика та оцінка кандидатів при прийомі на посаду);

4. **Професійна адаптація** (притосування до умов, вимог, норм конкретного виробництва, виробничого процесу; досконале оволодіння професією, закріпленням трудових навичок і умінь).

Профорієнтаційна діяльність повинна здійснюватись через ці елементи на всіх етапах професійного вибору, починаючи з інформаційної складової, і закінчуючи засобами для поліпшення процесу адаптації до школи, ВНЗ, місця роботи тощо.

У профорієнтації важливо використовувати ряд форм і методів, які доповнюють один одного. Захаров виділяє наступні 3 групи форм:

1. Основні, ознайомчі - зустрічі з фахівцями, перегляд та обговорення телевізійних передач, виставки передового досвіду, екскурсії на підприємства і в навчальні заклади, інформаційні уроки для 6-9 класів (теоретичні та практичні питання підготовки до майбутньої професії, використовуючи методи: бесіда, розповідь, пояснення, диспут, гра, твір, звіт про захід та інші), уроки в навчальних майстернях з повідомленням певних відомостей профорієнтаційного характеру, демонстрація практичних умінь.

2. Активізуючі діяльність: - індивідуальні завдання для поглиблення знань з урахуванням інтересів, конкурси для виявлення схильностей, вечори техніки, книги, математики тощо, тижні мистецтва, техніки тощо; клуб майбутніх фахівців, гуртки технічної творчості, молодіжні об'єднання, шкільні трудові об'єднання.

3. Методи вивчення особистості - бесіда (цілеспрямована, індивідуальний підхід, педагогічний такт, ознайомлення з професіями, виявлення мотивів і причин, що ускладнюють вибір), анкетування, спостереження, аналіз результатів діяльності (щоденник, шкільний журнал успішності, твір, зошит з висловлюваннями, особиста справа, медичне обстеження), метод експертів (узагальнення висловлювань друзів, вчителів, батьків), метод узагальнення незалежних характеристик (рекомендації батьків, знайомих за вибором), педагогічний експеримент.

Результати дослідження і їх аналіз. До проведення дослідження залучались 29 школярів (середній вік 14,4 роки), серед яких 16 хлопчиків і 13 дівчаток. Заплановане дослідження, було проведено в Економіко – правовому ліцеї м.Києва в 9 класі. При аналізі результатів виявлено, що 7 учнів показало високі результати по критичній шкалі в МПДО Лічко. Їхні результати в подальшому аналізі не враховувались.

Тестування проводилось в ранковий час у навчальній аудиторії де знаходились достатня кількість навчальних місць, в умовах природнього освітлення. Кожний школяр, який брав участь у тестуванні був розміщений для роботи за окремим столом, що сприяло можливості отримання найбільш достовірної інформації при проведенні опитування.

В результаті проведеного дослідження був отриманий ряд даних, які піддалися подальшій обробці і детальному аналізу.

Нагадаємо, що мета нашого дослідження полягає у з'ясуванні особливостей професійного самовизначення особистості, а саме у діагностиці особистісної спрямованості молоді та схильностей до вибору професії певного типу.

Розглянемо результати, отримані за методикою Б. Басса (табл. 1).

Таблиця 1

Вид професійної спрямованості особистості	Респонденти,		Загальні результати, %
	Юнаки	Дівчата	
На себе (Я)	3	2	22,7
На спілкування (С)	5	6	50
На справу, діло (Д)	5	1	27,3

З приведеної вище таблиці видно, що більша частина учнів характеризується спрямованістю на спілкування (50 %), тобто їхнім прагненням при виконанні певної професійної діяльності є не стільки досягнення певного результату, як бажання підтримувати емоційні стосунки з людьми (співробітниками).

Характерною для таких людей є залежність від групи, підвищена потреба у неофіційному спілкуванні. Якщо враховувати стать опитаних, то помітно, що більше це прагнення виявляється у дівчат (54 %). За кількістю осіб наступним іде спрямованість на справу (27,3 %). Якщо брати показники юнаків, то цей вид спрямованості не можна назвати незначущим. Третина опитаних респондентів чоловічої статі (39%) схиляється до орієнтації на ділову співпрацю, виконання роботи якнайкраще тощо.

Професійна спрямованість на себе займає останнє місце у списку (22,7%), що виражається у орієнтації на винагородження і задоволення, агресивності у процесі досягнення бажаного соціально-економічного статусу, прагнення до влади та підпорядкування інших.

Ще одним цікавим фактом дослідження може бути те, що з віком і з наближенням до завершення шкільної програми зростає орієнтація учнів на спілкування і дещо зменшується частка спрямованих на себе.

Наступним етапом нашого дослідження стало виявлення схильностей випускників до вибору професії того чи іншого типу (табл. 2).

Таблиця 2

Тип професійної діяльності	Респонденти		Загальні результати, %
	Юнаки	Дівчата	
Людина- людина	4	3	31,8
Людина- природа	2	1	13,6
Людина-жудожній образ	0	4	18,2
Людина- знакова Система	3	1	18,2
Людина – техніка	4	0	18,2

Загальні результати свідчать, що більшість респондентів (31,78 %) схильні до професій типу «людина-людина», який базується на взаємодії людини з іншими людьми. Для успішного освоєння і здійснення професійної діяльності цього типу необхідно постійно вдосконалювати власні знання, вміння, навички, формувати у себе високий рівень самовитримки. Найменш привабливими для учнів є професії типу «людина-природа» (13,6%).

Проаналізувавши дані дослідження можна помітити певні відмінності у виборі юнаків і дівчат: для перших більш привабливими є тип «людина-людина», тоді як другі в більшості випадків обирають професії типу «людина-художній образ», об'єктом праці в яких є художні образи або їх елементи. Відповідно для успішної трудової діяльності в межах цього типу необхідними є нестандартний розум, розвинене естетичне відчуття, почуття прекрасного тощо.

Значна кількість опитаних юнаків схильються до типу «людина-техніка» (взаємодія людини з технічними об'єктами) (30,7 %).

За даними по двох методиках можна зробити наступні висновки. Більшість старшокласників характеризуються спрямованістю при виборі професії і при подальшому її виконанні переважно на неофіційне, емоційне спілкування з людьми. Це негативно може відобразитися на якості вироблення певних товарів, однак це безсумнівно надає перевагу людям, занятим у сфері надання різноманітних послуг. Високий показник професійної спрямованості на спілкування за методикою Б. Басса корелює з схильністю учнів обирати професії типу «людина-людина»: лікарі, педагоги, продавці, психологи тощо. Високий відсоток спрямованості юнаків на успішне виконання діяльності відповідає високому показнику по виборі професій, пов'язаних з роботою з різноманітним технічним устаткуванням; в той же час високий відсоток спрямованості на спілкування у дівчат корелює з схильністю до типу «людина-художній образ».

Проаналізуємо результати дослідження за методикою Леонгарда-Смішека.

Акцентуації характеру за даними інструкції до методики вважаються вираженими, якщо сумарний показник дорівнює або перевищує 18. Відповідно до результатів побудуємо гістограму виражених акцентуацій характеру для 22 досліджуваних 9 класу (рис. 3.1.1).

Виявлено, що учні переважно мають не одну, а декілька акцентуацій характеру. З метою виявлення співвідношення акцентуацій характеру у даній вибірці, побудуємо

діаграму, із завчасно обрахованими даними (рис. 3.1.2).

Таким чином, отримані результати вибірки учнів 9 класу свідчать про те, що:

На першому місці – *гіпертимний тип* з акцентуацією «Гіпертимність» - 22%. Це свідчить про велику кількість у 9 класі рухливих, жвавих, енергійних, ініціативних, балакучих дітей, які важко переносять умови жорсткої дисципліни, монотонну діяльність, вимушену самотність. Ці діти надмірно самостійні, їм часто бракує відповідальності, вони переживають часті спалахи гніву і роздратування при невдачах. Водночас вони є цікавими співрозмовниками, часто мають гарний настрій, здорове самопочуття, здоровий сон і схильні відчувати всі радощі життя.

На другому місці – *емотивний і екзальтований тип* – 15%.

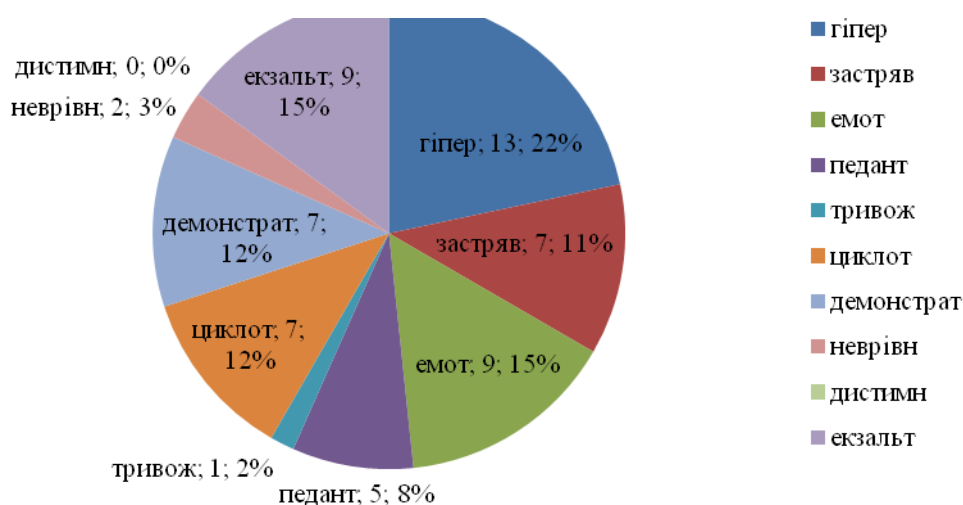


Рис. 3.1.2 Відсоткове співвідношення виражених акцентуацій характеру в 9 класі (за методикою Леонгарда -Смішека)

Емотивний тип з акцентуацією «Емоцентричність» характеризується чутливістю, вразливістю і глибиною переживань. Такі діти є емоційними, слізливими, чутливими до образ і до радощів. Найбільш вираженою рисою є гуманність до інших людей, до тварин і рослин. Відношення до інших в таких дітей характеризується сердечністю, щирістю, небайдужістю.

Афективно - екзальтований тип з акцентуацією «Інтроєтивна» характеризується великим діапазоном емоційних станів, вони легко приходять в захват від радісних подій і в повний відчай від сумних. Вони часто сперечаються, але не доводять справи до відкритих конфліктів. Але якщо потрапляють в конфліктну ситуацію, то бувають як активною, так і пасивною стороною. Можуть бути панікерами, схильні до миттєвих настроїв, поривчасті, легко переходять від стану захвату до стану печалі, володіють лабільністю психіки.

На третьому місці – *демонстративний і циклотимний тип* – 12%.

Демонстративний тип з акцентуацією «Витіснення» - характеризується підвищеною здатністю до витіснення, демонстративністю поведінки, підвищеною жвавістю, рухливістю, легкістю у встановленні контактів. Такі підлітки мають схильність до фантазерства, брехливості і удавання. В них переважає прагнення до лідерства, потреба у визнанні, спрага постійної уваги до своєї персони, жага влади, похвали, також

безмежний егоцентризм, спрага захоплення, співчуття, шанування, здивування. Їхня самооцінка далека від об'єктивності.

Циклотимний тип з акцентуацією «Циклотимна» - характеризується зміною гіпертимних і дистимних станів. А отже, присутні часті періодичні зміни настрою, а також залежність від зовнішніх подій. Настрій цих дітей впливає на їх самооцінку.

На четвертому місці – **застряваючий тип** з акцентуацією «Паранойяльність» - 11%. Таким дітям характерне “застрягання” на своїх думках, вони не можуть забути образ, “зводять, ведуть рахунки”, незговорливі, схильні до затяжних чвар, у конфліктах частіше бувають активною стороною, мають чітко визначене коло ворогів і друзів. Виявляють властолюбство - “занудливість мораліста”.

П'яте місце займає **педантичний тип** з акцентуацією «Ригідність» - 8%. Характерна ригідність, інертність психічних процесів, довге переживання травмуючих подій. Такий підліток у конфлікти вступає рідко, виступаючи радше пасивною, ніж активною стороною. Сильно реагує на будь-який прояв порушення порядку, пред'являє оточуючим багато формальних вимог. Пунктуальний, акуратний, особливу увагу приділяє чистоті і порядку, скурпульозний, добросовісний, схильний жорстко слідувати плану.

Шосте місце займають **неврівноважений і тривожно-боязкий тип** відповідно 3% і 2%.

Неврівноважений тип з акцентуацією «Проективна» характеризується підвищеною імпульсивністю, ослабленням контролю над потягами, інстинктивністю, у деяких випадках грубістю, занудством, похмурістю, безглуздістю. Схильні до хамства і брані, до тертя і конфліктів, в яких самі і є активною, провокуючою стороною. Можуть бути дратівливими, запальними, неуживчивими в колективі.

Тривожно – боязкий тип з акцентуацією «Невротичність» володіє схильністю до страхів, підвищеною боязкістю і полохливістю, високим рівнем тривожності. Характеризується низькою контактністю, невпевненістю в собі. Важко переживають контрольні, іспити, перевірки. Охоче підкоряються опіки старшим, нотації дорослих можуть викликати у них докори сумління, почуття провини, сльози, відчай.

В 9 класі за результатами методики Леонгарда – Смішека не виявлено ні однієї дитини дистимічного типу з акцентуацією «Дистимічність».

Додатково побудуємо діаграму акцентуацій характеру у дівчаток (рис 3.1.3).

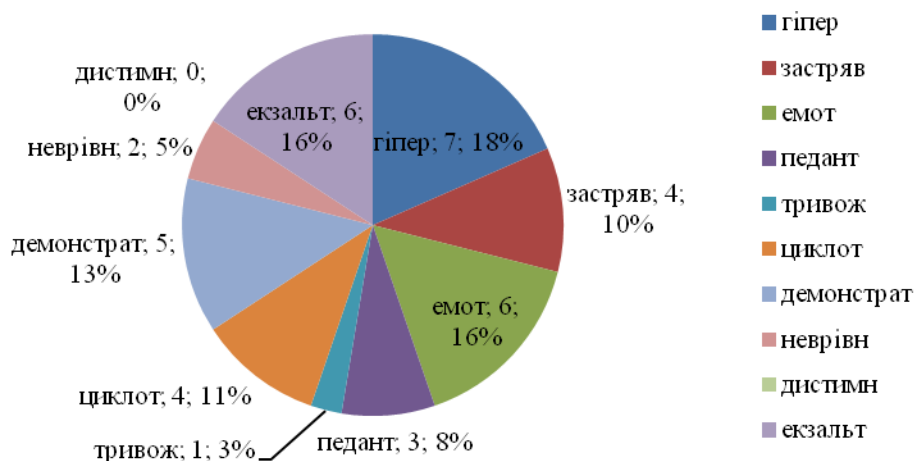


Рис. 3.1.3 Відсоткове співвідношення акцентуацій характеру у 9 класі серед дівчаток (за методикою Леонгарда - Смішека)

Виявлено, що у дівчат 9 класу найбільш поширеним є гіпертимний (18%), екзальтований і емотивний (16%) типи. Далі за поширеністю знаходиться демонстративний (13%), циклотимний (11%), застрягаючий (10%), педантичний (8%), невірноважений (5%) і тривожно – боязкий (3%) типи.

Для порівняння побудуємо діаграму акцентуацій характеру у хлопчиків (рис 3.1.4).

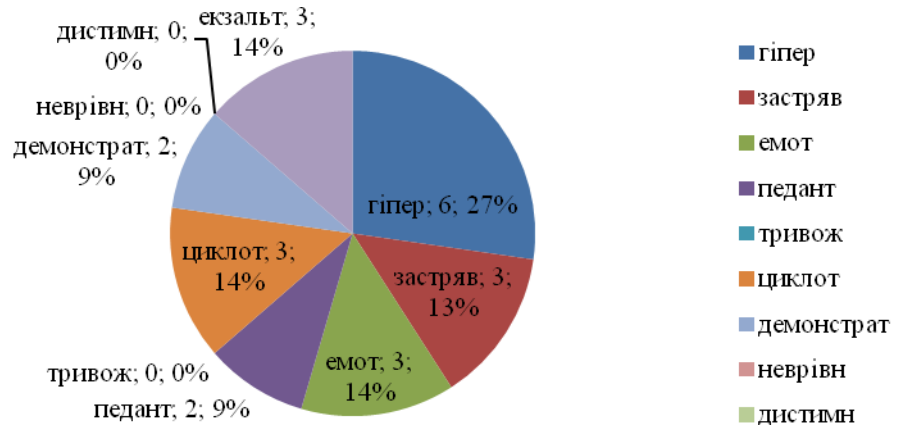


Рис. 3.1.4 Відсоткове співвідношення акцентуацій характеру у 9 класі серед хлопчиків (за методикою Леонгарда - Смішека)

Виявлено, що у хлопців 9 класу найчастіше зустрічається гіпертимний тип – 27%. Далі найпоширенішими є афективно – екзальтований, емотивний і циклотимний типи – 14%. На третьому місці знаходиться застрягаючий тип – 13%. Далі – педантичний і демонстративний типи (9%). Дистимного, невірноважного і тривожно – боязкого типу серед хлопців виявлено не було, що може свідчити про достатню стійкість і впевненість чоловічої половини 9 класу.

Виконавши аналіз результатів окремо по кожній проведеній методиці, можна перейти до аналізу взаємозв'язків акцентуацій характеру і типу обраної професії підлітків. При аналізі взаємозв'язків ми користувалися програмою SPSS 13.0 for Windows. Нами був виконаний кореляційний аналіз, з метою виявлення зв'язку між професійною спрямованістю та акцентуаціями характеру підлітків.

Кореляційний аналіз. З метою виявлення зв'язку між акцентуаціями характеру та професійною спрямованістю дані були піддані кореляційному аналізу за допомогою коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона. Кореляційна матриця складалася з результатів проведених методик дослідження професійної направленості Б. Басса, методики Леонгарда – Смішека, і ДДО Климова.

Було виявлено кореляційний зв'язок між показниками типу «Людина-людина» і Емотивність, «Людина-природа» і Циклотимність, направленість на спілкування і Емотивність, «Людина-знак» і Демонстративність, «Людина-знак» і Дистимність, направленість на спілкування та типом «Людина-техніка», направленістю на справу і типом «Людина-техніка», «Людина-знак» і направленість на себе (див. Додаток 3).

Було виявлено як позитивну, так і негативну кореляцію.

Позитивна (пряма) кореляція – підняття рівня однієї змінної супроводжується підняттям рівня другої змінної.

Негативна (зворотна) кореляція вказує на те, що ріст однієї змінної відбувається при пониженні рівня іншої [42, 305 с].

Кореляція типу «Людина-людина» та емотивної акцентуації становить 0,45 на рівні значимості при $p > 0.01$. Це свідчить про позитивну кореляцію (Е.В. Івантер, Коросов). Отже, існує зв'язок між зміною показників типу «Людина-людина» та емотивної акцентуації характеру досліджуваних. Позитивний зв'язок вказує на те, що при збільшенні (зменшенні) однієї змінної, збільшується (зменшується) і інша. Але так як кореляційний зв'язок не вказує на наявність та характер впливу змінних одна на одну, то судити про вплив типу професійної направленості на будь – яку акцентуацію (і навпаки) не можна.

Також було виявлено кореляційний зв'язок між показниками «Людина-природа» та циклотимною акцентуацією, який становить 0,48 на рівні значимості при $p > 0.01$. Цей показник свідчить про позитивний зв'язок між циклотимним типом акцентуацій і типом «Людина-природа» досліджуваної вибірки. Кореляційний зв'язок є помірним (Е.В. Івантер, Коросов).

Кореляційний зв'язок між направленістю на спілкування та емотивною акцентуацією становить 0,43 на рівні значимості при $p > 0.01$. Кореляція є позитивною, отже зміна однієї ознаки призводить до зміни іншої. Кореляційний зв'язок є помірним (Е.В. Івантер, Коросов).

Кореляція типу «Людина-знак» та демонстративного типу акцентуацій становить -0,55 на рівні значимості при $p > 0.05$. Зв'язок є негативним і помірним (Е.В. Івантер, Коросов).

Зв'язок типу «Людина-знак» з дистимною акцентуацією становить 0,55 на рівні значимості при $p > 0.05$. Кореляція є позитивною (Е.В. Івантер, Коросов).

Кореляційний зв'язок направленості на спілкування та типом «Людина-техніка» становить -0,47 на рівні значимості при $p > 0.01$. Зв'язок є негативним та середнім (Е.В. Івантер, Коросов).

Кореляційний зв'язок направленості на справу та типом «Людина-техніка» становить 0,48 на рівні значимості при $p > 0.01$. Зв'язок є позитивним та помірним (Е.В. Івантер, Коросов).

Кореляційний зв'язок направленості на себе та типом «Людина-знак» становить 0,45 на рівні значимості при $p > 0.01$. Зв'язок є позитивним (Е.В. Івантер, Коросов).

Таким чином, за даними, отриманими при кореляційному аналізі, можна сказати, що типу та напрямку професійної направленості та акцентуаціям характеру досліджуваної вибірки притаманний середній і помірний тип кореляційного зв'язку. Це свідчить про середній зв'язок між вираженими акцентуаціями характеру та типом професійної направленості особистості, який також може бути обумовлений різними факторами, які не враховувалися в даному дослідженні.

Дані кореляційного аналізу знаходяться в таблиці 3.

Таблиця 3

	<i>Г</i>	<i>З</i>	<i>Ем</i>	<i>П</i>	<i>Т</i>	<i>Ц</i>
<i>Г</i>	1					
<i>З</i>	0,122147	1				
<i>Ем</i>	0,095305	0,319903	1			

П	0,203722	0,086918	0,170932	1		
Т	-0,08992	-0,16866	0,532786	0,201302	1	
Ц	-0,07646	-0,03989	-0,19768	-0,09246	0,184877	1
Дем	0,283492	0,039998	0,143394	-0,07858	0,078747	0,088629
В	0,038846	-0,06602	-0,05602	0,354056	0,2928	0,418027
Дис	-0,20352	-0,02218	-0,23318	0,20336	-0,28026	0,23143
Екз	-0,09927	-0,42486	0,044333	-0,2817	0,399508	0,466899
ЛЛ	0,288412	0,217379	0,451759	-0,18496	0,222029	-0,29771
ЛХО	-0,28046	-0,18466	-0,00311	0,107195	0,36049	-0,04504
ЛТ	0,160596	0,376233	-0,08482	-0,01746	-0,34106	0,028693
ЛП	0,030893	0,10521	-0,18349	0,128736	-0,28393	0,47594
ЛЗС	-0,30715	-0,31307	-0,28703	0,057655	-0,11877	-0,0562
СПРАВА	-0,01137	0,36574	-0,23535	0,009491	-0,22047	0,040011
СПЛКУВАННЯ	0,130685	-0,13696	0,431857	-0,13841	0,39291	0,067091
НА СЕБЕ	-0,12356	-0,37057	-0,12882	0,134481	-0,10822	-0,12824

	<i>Дем</i>	<i>В</i>	<i>Дис</i>	<i>Екз</i>	<i>ЛЛ</i>	<i>ЛХО</i>
Дем	1					
В	0,161591	1				
Дис	-0,43446	-0,02961	1			
Екз	0,253063	-0,00306	-0,06184	1		
ЛЛ	-0,00295	-0,38763	-0,2324	-0,01286	1	
ЛХО	0,303463	-0,12862	-0,20684	0,413263	-0,12322	1
ЛТ	0,071646	0,120252	-0,2169	-0,29112	-0,29322	-0,29229
ЛП	0,069592	0,384394	0,284837	-0,01444	-0,48939	-0,40178
ЛЗС	-0,54746	0,11772	0,552483	-0,26673	-0,29059	-0,27302
СПРАВА	0,164454	0,001578	0,139781	-0,21741	-0,24863	0,109185
СПЛКУВАННЯ	0,153914	-0,3095	-0,31059	0,372805	0,478507	0,013503
НА СЕБЕ	-0,39689	0,328475	0,134305	-0,09107	-0,15989	-0,16874

	<i>ЛТ</i>	<i>ЛП</i>	<i>ЛЗС</i>	<i>СПРАВА</i>	<i>СПЛКУВАННЯ</i>	<i>НА СЕБЕ</i>
ЛТ	1					
ЛП	0,118983	1				
ЛЗС	-0,35957	0,004293	1			
СПРАВА	0,479056	0,027918	-0,13559	1		
СПЛКУВАННЯ	-0,47255	-0,03139	-0,24629	-0,70828	1	
НА СЕБЕ	-0,17215	-0,00592	0,454801	-0,65654	-0,067470854	1

Висновки. На жаль, 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. Через недостатню сформованість і самостійність юного покоління, абітурієнти під впливом батьків, оточуючих чи через непроінформованість вибирають професії, що не відповідають їх інтересам, здібностям, особливостям характеру. Як наслідок, у подальшому працевлаштуванні виникають проблеми з уміннями чи знаннями випускника, які викликані відсутністю мотивації до навчання і праці.

Заслугує уваги і та проблема, що на даний момент ринок праці перенасичений, і багато людей не має можливості працювати за спеціальністю і за бажанням серця. Це також обумовлено недопрацюваннями профорієнтаційної роботи, тому що багато абітурієнтів є непроінформованими про професійні потреби суспільства, і йдуть навчатися на престижні або популярні професії не маючи до них нахилів і здібностей. Таким чином, ринок праці поповнюється, і, випускаючись, гарні спеціалісти не можуть знайти роботи, в той час, як професійно не підготовлені працівники займають вакантні місця. Наслідком ми маємо плінність кадрів, і не продуктивність виконуваної діяльності, що у великих масштабах загрожує збіднінню і деградації суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєв 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. Профорієнтація: Теорія і 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 «Прозатвердження 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. Журнал «Школа и производство», Захаров, с.27-55.
8. Корольчук, М. С., Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К. : НІКА, 2009 р. – 324 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. Миронець, С. М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України // 36 наук.прац. ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2015. – 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. – 2015. – Вип. 9. – С. 154 –161.

Професійний відбір працівників банків

Стаття присвячена особливостям професійного відбору працівників банків. У статті розглянута сутність і значення професійного відбору, визначено теоретичні аспекти, етапи та методи відбору працівників банків. Результати аналізу цієї проблематики будуть покладені в основу нашого подальшого емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного відбору працівників банків.

Ключові слова: відбір персоналу, психологічний відбір, методи відбору, етапи відбору, працівники банку.

Статья посвящена особенностям профессионального отбора работников банков. В статье рассмотрена сущность и значение профессионального отбора, определены теоретические аспекты, этапы и методы отбора работников банков. Результаты анализа этой проблематики будут положены в основу нашего дальнейшего эмпирического исследования психологических особенностей профессионального отбора работников банков.

Ключевые слова: отбор персонала, психологический отбор, методы отбора, этапы отбора, работники банка.

This article is devoted to the peculiarities of professional selection of employees of banks. In the article the essence and importance of professional selection, theoretical aspects, stages and methods of selection of bank employees. The analysis of this issue will be the basis for our further empirical research of psychological peculiarities of professional selection of employees of banks.

Keywords: personnel selection, psychological screening, selection methods, selection stages, the employees of the bank.

Актуальність теми. Важливість даної теми пов'язана з тим, що в умовах сучасного розвитку економіки якість персоналу стала найголовнішим чинником, що визначає виживання й економічне становище українських банків. Ретельність відбору гарантує якість людських ресурсів, яка багато в чому визначає можливість і ефективність подальшого їх використання. Робота будь-якої організації, не лише банків, немінуче пов'язана з необхідністю комплектування кваліфікованого штату. При цьому одним із центральних завдань є відбір кадрів. Відбір нових працівників є одним з ключових елементів роботи служби управління персоналом будь-якої організації, оскільки від якості відібраних кадрів залежить ефективність діяльності організації в цілому. У зв'язку з цим помилки в підборі кадрів можуть дорого обійтися організації, а підбір кваліфікованих працівників не тільки покликаний забезпечити режим нормального функціонування, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Тому, щоб не створювати додаткових труднощів, слід поставитися до цього етапу з усією серйозністю, враховуючи досвід, накопичений у вітчизняній і зарубіжній практиці.

Метою даної статті є докладне вивчення технологій, принципів і методів професійного відбору працівників банків.

Для досягнення поставленої мети сформульовано такі **завдання**:

- проаналізувати особливості професійного відбору персоналу банків;
- розглянути основні етапи побудови системи відбору персоналу;
- визначити достовірність і обґрунтованість методів відбору персоналу.

Об'єктом дослідження статті є процес професійного відбору, а **предметом** – психологічні особливості відбору працівників банків.

Постановка проблеми. Проблеми в галузі роботи з кадрами, за оцінкою фахівців, в найближчій перспективі будуть постійно перебувати в центрі уваги. У майбутньому, з розвитком науково-технічного прогресу, зміст і умови праці придбають більше значення, ніж матеріальна зацікавленість. У сучасних умовах зростає інтерес й увага до ролі людських ресурсів і можливість повної реалізації професійного потенціалу персоналу. Тому завдання розробки сучасних технологій і якісного інструментарію для забезпечення оперативного та ефективного підбору персоналу стає однією з найбільш значущих і ключових у роботі служб персоналу. Важливим кроком в процесі забезпечення банку людськими ресурсами є відбір кандидатів, які зможуть результативно працювати в ньому. Тому розробка системи відбору персоналу стає однією з найважливіших складових загальної системи управління банку.

Аналіз актуальних досліджень. Вивченню та практичному застосуванню ефективних методів підбору персоналу присвячені роботи багатьох зарубіжних та вітчизняних авторів. Свої роботи цій темі присвятили: Джейн Ломмел, дослідники Френк Бернірі і Вільям Паундстоун, В. В. Красношапка, Н. В. Кузнецова, А. В. Нечаєва, А. В. Денисова, О. М. Следь, А. Я. Кибанов, Е. М. Уланова. На сьогодні проблему якісного відбору персоналу досліджують та вважають актуальною в своїх наукових роботах такі науковці: 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 та багато інших [1, 2, 4 – 10, 12].

Виклад основного матеріалу. Для того, щоб побудувати ефективну систему пошуку і відбору персоналу, перш за все важливо зрозуміти її місце в загальній системі управління людськими ресурсами.

Відбір персоналу - це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді і вибору з сукупності претендентів найбільш підходящого з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам організації та його самого.

Відбір персоналу необхідно відрізнити від підбору персоналу. У процесі відбору відбувається пошук людей визначені посади з урахуванням встановлених вимог соціального інституту, видів діяльності. При підборі - здійснюється пошук, ідентифікація вимог різних посад, видів діяльності під відомі можливості людини, накопичений їм професійний досвід, стаж і здібності.

Професійний відбір - це і комплекс заходів щодо виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями і можливостям для навчання і подальшої професійної діяльності з конкретної спеціальності. В основі професійного відбору лежить оцінка професійної придатності фахівця.

Психологічний відбір являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення якісного відбору персоналу організації на основі оцінки відповідності рівня розвитку необхідних психофізіологічних та індивідуальних якостей і властивостей особистості вимогам професійної діяльності. Відбору працівника передують чітке уявлення про функції, які він буде виконувати, завдання та посадові обов'язки, права і взаємодії в організації. Виходячи з заздалегідь сформульованих вимог, вибирають відповідних людей на конкретну посаду, і відповідності якостей претендентів вимогам віддається велике значення [4].

Щоб визначити критерії відбору персоналу, слід ясно сформулювати якості працівника, необхідні для відповідного виду діяльності. Критерії слід формувати так, щоб вони всебічно характеризували працівника: досвід, здоров'я і особистісні характеристики. "Еталонні" рівні вимог за кожним критерієм розробляються виходячи з характеристик працівників, які добре справляються зі своїми обов'язками.

При відборі порівнюються ділові та інші якості працівника з вимогами робочого місця. При цьому переслідуються дві мети: формування активно діючих трудових колективів в рамках структурних підрозділів і створення умов для професійного зростання кожного працівника.

Здебільшого, профвідбір здійснюється за декілька етапів:

- попередній етап, на якому проводиться відбір за медичними показниками, станом здоров'я;
- етап психодіагностичного обстеження з використанням різних комплексів тестів, моделюванням трудових процесів і ситуацій, реєстрацією показників функціонального стану й ефективності роботи;
- етап прогнозування успішності оволодіння професією та ефективною діяльністю на основі оцінки психофізіологічних характеристик відповідно до вимог професії і врахування можливості компенсації деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок високого розвитку інших [9].

Важливим елементом процесу комплектування штату персоналу в банку є відбір персоналу, тобто виокремлення із загальної кількості залучених осіб тих, хто найбільше відповідає вимогам посад. Для встановлення цієї відповідності та організації процесу відбору персоналу в сучасних банках використовують такі критерії, що стосуються претендента:

- освіта та кваліфікація;
- стаж роботи в банківській системі;
- досвід та спеціальні навички;
- фізичні дані;
- персональні характеристики (сімейний стан, вік, стать);
- тип особистості тощо.

За кожним критерієм розробляються конкретні "еталонні" вимоги, виходячи з:

- характеристик осіб, які успішно працюють у власному банку;
- характеристик осіб, які успішно працюють в інших банках чи в інших бізнесових структурах;
- бажаних та очікуваних характеристик успішно працюючих осіб.

Слід зазначити, що у вітчизняних банках "еталонні" вимоги за кожним критерієм відбору персоналу практично сформувалися. Але стрімка динаміка входження банківської

системи в світовий фінансовий ринок диктує нові критеріальні підходи щодо організації відбору персоналу. Так, нині уже недостатньо для роботи в банку мати лише фахову освіту, дуже важливим є отримання фахової освіти у престижних вищих навчальних закладах, які гарантують високий рівень підготовки, проходження додаткових курсів тощо[11].

Процес відбору персоналу для роботи в банку, як правило, має декілька послідовних етапів, на кожному з яких відсіюється певна частина претендентів. Типовий процес розроблення рішення щодо відбору претендентів містить 7 етапів:

1) Пошук і оброблення інформації про можливих претендентів на посади. При цьому особливе місце займає пошук можливих претендентів на посади зі складу сформованого резерву банку. Облікова інформація резервного переліку претендентів містить дві групи даних про претендентів, дані про потенційного працівника та дані про роботу, яку б він хотів одержати.

2) Заочне знайомство. Попереднє ознайомлення з претендентами на посаду відбувається, як правило, під час заочного знайомства шляхом аналізу документів кандидатів (характеристик, рекомендацій, копій документів про освіту, анкет тощо).

3) Очне знайомство. Під час безпосередньої зустрічі з відібраними претендентами відбувається відбір найбільш придатних кандидатур на посаду (рівень відсіву 80 – 90 % кандидатів). Метою очного знайомства з претендентом є: визначення компетенції претендента, його особистих якостей, ступеня зацікавленості в одержанні цієї посади та ступеня поінформованості претендента про банк та суть роботи на відповідній посаді.

4) Тестування, що дозволяють виміряти певні характеристики претендента.

5) Перевірка рекомендацій і послужного списку претендента.

6) Медичний огляд.

7) Ухвалення рішення про прийняття.

Слід зазначити, що в процесі відбору персоналу в банках найчастіше використовують два традиційні інструменти визначення й оцінки кандидата: індивідуальна співбесіда та тестування. Якщо індивідуальна співбесіда є недорогим інструментом, то тести потребують як значних зусиль із боку організаторів, так і значних коштів (розробка тестів, організація процесу тестування, аналіз результатів тестування тощо).

Тести, як засіб вимірювання певних характеристик людини (оцінка наявності здібностей, розумового складу) можуть мати форму письмових або усних відповідей і завдань, а також штучно імітувати ситуацію, близьку до реальної, якій претендент повинен виявити свій спосіб дій. Нині в банках використовують такі види тестів:

- соціометричні;
- на визначення розумових здібностей;
- імітаційні;
- комплексні.

Соціометричні тести дозволяють визначити тип особистості (індивідуальні та психологічні характеристики претендента). Тести на розумові здібності (загальні й спеціальні) дозволяють оцінити: рівень розумового розвитку, освіченості, вміння оперувати числами та спілкуватися, кваліфікацію, досвід тощо. Імітаційні тести за допомогою моделювання різноманітних умов праці дозволяють оцінити уміння претендента вирішувати конкретні завдання, часто нестандартні. Комплексні тести

містять соціометричні тести, тести на виявлення розумових здібностей та імітаційні тести [3].

Усі результати здійснених досліджень при відборі персоналу в банку підлягають відповідному поетапному аналізу:

- оцінюється повнота відповідей;
- аналізуються всі випадки, що викликали труднощі при відповіді на запитання.
- визначається ступінь адекватності уявлень про майбутню професійну діяльність претендента;
- порівнюються характеристики бажаної та наявної посад, що дає змогу визначити ступінь свідомого вибору посади претендента;
- аналізується ефективність процесу відбору.

У сучасних умовах лише великі та середні банки можуть дозволити реалізувати усі етапи відбору персоналу, оскільки це є досить дорогим і тривалим процесом. Малі банки, відділення та філії банків нині переважно практикують індивідуальну співбесіду, перевірку особистих документів, рекомендацій, послужного списку претендента та заповнення бланку заяви. Із метою зменшення кадрових ризиків та зростання ефективності банківської діяльності в вітчизняних банках доцільно максимально використовувати науково обґрунтовані і практично підтверджені підходи щодо організації відбору персоналу [12].

Рішення про прийом кандидата на роботу є найважливішим моментом, кульмінацією процесу відбору. Воно повинно бути максимально об'єктивним, і слід вжити всіх необхідних заходів, щоб виключити можливість помилки. Прийняти вірне рішення допомагає відпрацьована схема аналізу результатів, отриманих на всіх етапах відбору, і чіткі принципи, що лежать в основі прийняття остаточного рішення.

На даній стадії відбору фахівцями з управління персоналом разом з менеджерами, керівництвом підрозділу і відділу, куди повинен бути прийнятий працівник, аналізуються і зіставляються результати професійного відбору всіх претендентів на дану посаду, що пройшли необхідні ступені відбору. Виходячи з проведеного аналізу вибирається найбільш придатний кандидат на вакантну посаду (робоче місце), приймається остаточне рішення про його найм і оформляються всі необхідні документи (контракт, наказ та ін.) [8].

Висновки. Глибокі зміни в суспільно-економічних процесах сучасності привели до підвищення ролі персоналу. Відбір кадрів у банках набуває все більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності банків, їх стратегічного та оперативного розвитку.

Важливий крок у процесі забезпечення банків відповідними людськими ресурсами є відбір кандидатів. Сам процес відбору, як правило, складається з цілої серії кроків (різних методів), де кожний наступний крок відсіває із загальної групи людей до тих пір, поки не залишиться потрібна кількість претендентів. На цих стадіях працівники проходять спеціальні тести та співбесіди, покликані виявити, чи відповідають вони тим чи іншим вимогам, які їм висуваються, чи підходять вони для виконання тієї роботи, для якої їх наймають.

Таким чином, професійно-психологічний відбір в даний час є тим інструментом, який дозволяє вирішити одну з найскладніших проблем у діяльності будь-якої організації - здійснити якісний відбір персоналу. Для цього необхідно насамперед розуміти, що являє собою людина, які психологічні характеристики слід враховувати при прогнозуванні

успішності стосовно трудової діяльності, а також як і за допомогою чого можна оцінити рівень розвитку цих якостей у конкретного кандидата на вакантну посаду.

Якість проведення підбору персоналу забезпечує ефективне функціонування організації та є основою для її майбутнього розвитку. Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням банків і не тільки для них.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Денисова А. В. Оценка персонала «Быть или не быть?» / А. В. Денисова // Управление персоналом. М – 2006. – № 21. – С. 60 – 64.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие / А. Я. Кибанов. – М. : Экзамен, 2006. – 416 с.
3. Кириченко О. В. Банківський менеджмент: Навч. посіб. для вищ. навч. закл. / О. Кириченко, І. Гіленко, А. Ятченко. – К.: Основи, 1999. – 671 с.
4. 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.
5. Красношапка В. В. Управління людськими ресурсами / В. В. Красношапка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42/1/11/#47032>
6. Кузнецова Н. В. Управление персоналом / Н. В. Кузнецова. – Владивосток : Изд. Дальневосточного университета, 2005. – 305 с.
7. 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. Нечаєва А. В. Організація ефективного підбору та відбору персоналу на підприємстві / А. В. Нечаєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/ iem/nechayeva/diss/indexu.htm>
9. Пономаренко И. С. Разработка классификации методов подбора персонала и их использование на торговом предприятии / И. С. Пономаренко // Актуальні проблеми розвитку соціально-економічних систем у трансформаційних умовах: наукові здобутки молоді : збірник статей магістрантів, аспірантів, молодих учених – Харків, 21 – 22 березня 2013 р. : Харків : КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2013. – С. 276 – 281.
10. Следь О. М. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу / О. М. Следь, А. В. Нечаєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy. nauka.com.ua/?op=1&z=1724>
11. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках: Навч. пос./Н. М. Сушко – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.
12. Уланова Е. М. Учебное пособие по дисциплине «Методы и методика отбора и набора персонала» по специальности «Управление персоналом» : учеб. пособие / Е. М. Уланова. – Тамбов : Изд. ТГУ им. Г. Р. Державина, 2009. – 99 с.

Психологічні особливості атестації працівників в організації

В статті проаналізовано теоретичні підходи до проблеми атестації працівників в організації. З'ясовано психологічний аспект поняття атестації працівників. Розглянуто змістовий аспект атестації працівників організації та вплив атестації на покращення роботи працівників.

Ключові слова: атестація працівників, ставлення до праці, мотивація, соціальні відносини

В статье проанализированы теоретические подходы к проблеме аттестации работников в организации. Выяснено психологический аспект Понятие аттестации работников. Рассмотрены содержательный аспект аттестации работников организации и Влияние аттестации на улучшение работы работников.

Ключевые слова: аттестация работников, отношение к труду, мотивация, социальные отношения

The article analyzes the theoretical approach to the problem of certification of employees in the organization. It was found psychological aspect of certification of concept. Considered semantic aspect of certification of the organization and the impact of certification to improve workers.

Keywords: certification employees, work habits, motivation, social relations

Актуальність теми дослідження. Визначається тим, що облік психологічних аспектів управління персоналом виступає в формі безперервного процесу, спрямованого на зміну мотивації працівників для отримання від них максимальної віддачі, а, отже, і досягнення високих кінцевих результатів. Внаслідок чого основною метою роботи з персоналом в сучасних умовах є формування особистості, що володіє високою відповідальністю, колективістською психологією, високою кваліфікацією.

Сучасна кадрова політика висуває серйозні вимоги не тільки до підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, але і до оцінки кадрів. Тому неухильно зростає значення атестації та оцінки професійних та інших якостей працівників.

Дана проблема знайшла своє відображення в багатьох наукових працях та навчальних посібниках таких вчених як Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єремїна, М.І. Мурашко, В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало, М.С. Корольчук, С.М. Миронець, Ю.Л. Трофімов тощо.

Атестація - спеціальна комплексна оцінка сильних і слабких сторін працівників (знань, навичок, умінь, рис характеру), рівня їх відповідності вимогам посади, діяльності та їх результативності.

Атестація спрямована на пошук резервів підвищення продуктивності праці, зацікавленості працівників у результатах своєї праці та організації; на оптимальне використання економічних стимулів і соціальних гарантій, а також на створення умов для динамічного і всебічного розвитку особистості. Атестація покликана стимулювати професійне зростання і актуалізувати професійно-особистісний потенціал працівника.

Актуальність проблеми, недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, було визначено темою дослідження " психологічні особливості атестації працівників в організації."

Метою статті є аналіз впливу психологічних особливостей атестації працівників в організації.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання**: розкрити актуальність дослідження психологічних особливостей атестації працівників в організації; здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей атестації працівників в організації.

Виклад основного матеріалу. Проблема атестації працівників в організації та психологічних особливостей цього процесу, досліджувалась як зарубіжними так і вітчизняними науковцями: А. Божья-Воля, С. Дубенко, О. Лазор, В. Малиновський, Н. Нижник, О. Оболенський, О. Пархоменко-Куцевіл, С. Серьогін, В. Сороко, В. Шатун, І. Шпекторенко та ін. Психологічні аспекти оцінювання державних службовців представлено в працях Н. Алюшиної, Г. Атаманчука, Н. Гончарук, І. Жукова, Л. Малімон, В. Мартиненка, Л. Пашко та ін.

Перед тим, як ми поглибимося у вивчення особливостей процесу атестації, давайте з'ясуємо саме визначення поняття атестації в науковій літературі. Термін "атестація" походить від латинського attestatio. Атестація - оцінка рівня професійної підготовки та відповідності фахівця займаній посади, а також вирішення питання про присвоєння працівникові кваліфікаційного розряду. Атестація персоналу - один з найважливіших елементів кадрової роботи, що представляє собою періодичний огляд професійної придатності та відповідності займаній посаді кожного працівника певної категорії.

Ідея атестації (оцінки) фахівця, його професійної успішності аж ніяк не винахід нашого часу. У глибину століть йде передісторія сучасної атестації. На думку А. А. Бодалева і В. В. Століна, вона пов'язана з випробуваннями різних здібностей, знань, умінь і навичок. Уже в середині III тис. до н.е. в стародавньому Вавилоні проводилися випробування випускників в школах, де готувалися писарі. Професійно підготовлений переписувач був центральною фігурою Месопотамської цивілізації завдяки великим на ті часи знанням. І рівень його, як ми висловилися б сьогодні, професійної компетенції оцінювався за такими параметрами: знання чотирьох арифметичних дій; вміння вимірювати поля, складати і розподіляти раціони, ділити майно; володіння мистецтвом співу та гри на музичних інструментах; вміння розбиратися в тканинах, металах, рослинах і ін.

Атестація покликана визначити професійну відповідність фахівця займаній посади. Ця функція атестації може викликати заперечення, особливо щодо молодих фахівців - випускників професійних навчальних закладів.

У процесі атестації особистості працівника відбувається соціальна взаємодія суб'єктів оцінювання. Суб'єктами оцінювання є члени атестаційної комісії, а також сам оцінюваний працівник, який виступає одночасно у ролі і об'єкта, і суб'єкта, адже враховується його самооцінка.

Атестація як особливий вид оцінювання особистості є соціально-психологічним феноменом. Л. Пашко трактує оцінювання людських ресурсів у сфері державного управління як складну динамічну мережу міжособистісних відносин, розкриває полівалентний характер оцінювання як: взаємодії соціальних технологій; реалізації

міжособистісної взаємодії «оцінювач – оцінюваний»; процедури ділового підтримуючого спілкування; форми актуалізації зворотного зв'язку. Керівник як суб'єкт управління обов'язково повинен розуміти соціально-психологічну сутність оцінювальної процедури як управлінської діяльності.

Соціальні відносини – це різні взаємодії, врегульовані соціальними нормами, між двома або більше людьми, кожен з яких має соціальну позицію, і здійснює соціальну роль. Під час атестації державного службовця його безпосередній керівник пише на нього службову характеристику, яку пізніше обговорюють у співбесіді. По суті цей процес можна визначити як формальні міжособистісні відносини по вертикалі.

Атестація - це особливий вид оцінювання персоналу її особливість полягає в тому, що:

- використовуються різні методи оцінки тих чи інших характеристик людини;
- передбачається залучення колективу (його представників) до підготовки матеріалів і безпосереднього проведення атестації. При цьому проводяться опитування працівників, готуються характеристики за участю громадськості, створюється атестаційна комісія з провідних фахівців і представників громадськості;
- хід підготовки атестації, зміст матеріалів, які подаються на атестацію та її результати, висвітлюються та обговорюються в колективі.

Відповідно до існуючої практики атестація повинна проводитись періодично, тобто один раз в п'ять років; відносно керівників і спеціалістів виробничих галузей народного господарства —один раз в три роки; майстрів, начальників цехів - один раз в два роки.

За формою проведення атестація може здійснюватися у вигляді:

- кваліфікаційного іспиту;
- співбесіди;
- заліку;
- написання реферату;
- письмового або комп'ютерного тестування;

Цілі атестації персоналу:

1. Оцінка результатів праці працівника.
2. Визначення відповідності їх займаній посаді.
3. Виявлення недоліків у рівні підготовки.
4. Складання плану розвитку працівника.

Атестація персоналу покликана вирішувати такі соціально-економічні та професійно-психологічні завдання:

- встановлювати професійну відповідність фахівця займаній посади та кваліфікаційної категорії, на яку він претендує;
- диференціювати оплату праці працівника в залежності від результативності його діяльності;
- стимулювати підвищення професійно-особистісного потенціалу фахівця;
- здійснювати корекцію професійних деформацій особистості і нейтралізувати професійно небажані якості;
- сприяти подальшому зростанню професійно-освітнього рівня працівника.

Одним з побічних завдань атестації може бути скорочення штатів, позбавлення від співробітників, робота яких не задовольняє керівника.

Стосовно характеристики атестації необхідно виділити принципи її проведення. До числа основних відносяться такі:

- цільова елімінація. Оцінка не повинна виходити за межі тих завдань, для яких вона призначена;
- принцип «корпоративного сита». Здійснюється послідовна багаторазова оцінка персоналу на предмет прихильності професійним, внутрішньо фірмовим цінностям організації;
- облік професійно-психологічного потенціалу працівника;
- вплив результатів атестації на професійно-посадове зростання, матеріальне благополуччя і соціально-професійний статус. У психології управління виділяють наступні функції атестації персоналу:
 - мотивацію професійного розвитку працівників;
 - супровід їх професійного становлення;
 - контроль результатів праці і здібностей працівників;
 - ініціювання комунікації між керівником і підлеглим;
 - підтримку проведення економічних заходів щодо персоналу;
 - встановлення зворотного зв'язку між керівником і працівниками.

Залежно від значущості цих функцій можуть бути застосовані різні методи і методики атестації. Методику атестації розробляє психолог або менеджер по роботі з персоналом виходячи з організаційної структури підприємства, установи та корпоративних норм роботи з персоналом. При проектуванні методики атестації потрібно оптимально враховувати інтереси особистості і організації.

За результатами атестації будується індивідуальний план розвитку кожного фахівця, що передбачає підвищення його кваліфікації (семінари, тренінги, стажування, консультації) та його кар'єрне зростання.

Складають схему посад, з визначенням того, як потрібно працювати з кожним працівником. Ефективність атестації визначається передусім її об'єктивністю, гласністю, безперервністю і досягається:

- повнотою системи показників діяльності й поведінки працівників, які використовуються для оцінки;
- достатністю та вірогідністю інформації, яка використовується для розрахунку показників;
- узагальненням результатів діяльності й поведінки працівників за весь між атестаційний період і динаміки змін цих результатів;
- демократичністю оцінки, тобто широким залученням до неї колег і підлеглих.

Успіх атестації визначається перш за все використанням достовірних даних, об'єктивним і доброзичливим ставленням до того, кого атестують, знанням, ясністю цілей, чіткістю зіставлення критеріїв і показників оцінки.

Атестаційна оцінка є складовою мотивації і може впливати на зміну поведінки працюючих. Загальна позитивна оцінка покращує результати роботи у 79—90 % випадків і одночасно сприяє формуванню завищеної самооцінки. Загальна негативна оцінка формує невпевненість у працівників, що не сприяє ефективності праці. Атестація виконує функцію контролю і стимулювання.

Суть контрольної функції— в періодичній перевірці відповідності ділових і особистих якостей працівників вимогам робочого місця чи посади. Це є контроль-стимулювання, покращення підбору і розстановки кадрів.

Функція стимулювання спрямована на підвищення зацікавленості працівників у постійному професійному розвитку, покращенні своїх ділових і особистих якостей, результатів роботи як умови успішного проходження атестацій.

Атестація завжди створює певну напруженість в організації, оскільки пов'язана з оціночними процесами, які можуть бути суб'єктивними і помилковими. Адже за результатами атестації робляться вкрай важливі для особистості висновки. Тому для проведення атестації залучаються тільки професіонали, які здатні правильно оцінити професіоналізм працівника, результативність його праці і професійний потенціал.

Результати атестації повинні мотивувати подальший професійний розвиток фахівця і підвищення його кваліфікації. Щоб вирішити цю проблему атестації, потрібно переглянути сформовану систему підвищення кваліфікації фахівця. Чи виправдано підвищення кваліфікації перед атестацією. Аттестуемому слід надати можливість самому підвищити кваліфікацію по професійно-кваліфікаційною програмою атестації, що включає також самооцінку результативності професійної діяльності та само діагностику ключових здібностей, якій потрібно надати особистісно орієнтований характер.

Висновки. Отже, атестація - традиційний метод оцінки персоналу, при якому керівник за допомогою психолога, періодично оцінює ефективність виконання посадових обов'язків за допомогою стандартних критеріїв. За допомогою цієї форми оцінки визначають відповідність (або невідповідність) працівника своїй посаді. Регулярна і систематична оцінка персоналу позитивно позначається на: мотивації співробітників, їх професійному розвитку і зростанні; більш глибоке розуміння керівниками значення і цінності працівників, на прийняття обґрунтованих рішень щодо винагороди, просування, звільнення і розвитку співробітників; розробку нових методів ефективного управління, в цілому - на вдосконалення системи кадрової політики організації, на усунення наявних проблем. Тобто проведення атестації приносить користь і організації, і керівникам, і працівникам.

У правовому суспільстві атестація повинна мати гуманістичну спрямованість, яка виявляється в глибокій повазі до особистості, визнання його права на добровільну участь у цій процедурі. Атестація, взагалі кажучи, ущемляє професійну честь і гідність фахівця, тому процедуру її проведення слід зробити максимально щадною. Методика і процедура атестації повинні бути варіативні, з тим щоб атестується мав можливість вибору способу оцінки якості його діяльності, і, звичайно, атестацію слід проектувати згідно з психологією дорослої людини. Її проведення не повинно призводити до стресів і нервових потрясінь. Для профілактики можливих психічних перевантажень атестуемого слід психологічно готувати їх до атестації. Атестація повинна бути особистісно орієнтованою, враховувати потребу людини в само актуалізації, саморозвитку, самовдосконаленні, стимулювати професійне сходження фахівця. Атестація покликана забезпечувати дотримання принципу соціальної справедливості. Професійно більш компетентний, більш кваліфікований фахівець, якісно і результативно виконує свої посадові функції, ініціативний і творчий працівник повинен отримувати більш високу заробітну плату. А присвоєння високої категорії слід розглядати і як форму морального заохочення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Божья-Воля А. А. Оценка результативности государственных служащих руководящего состава: международный опыт и российские перспективы / А. А. Божья-Воля // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2009. – № 2. – С. 81-103.
2. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко. – К. : Ін Юре, 1999. – 244 с.
3. Корольчук М.С. Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - К.: Ніка-Центр, 2010.- 536 с.
4. Корольчук М.С. Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. - К.: Ніка-Центр, 2010.- 536 с.
5. Лазор О. Д. Державна служба в Україні : навч. посіб. / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. – К. : Дакор, КНТ, 2006. – 472 с.
6. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. / С. Д. Максименко. – Вид. друге, перероб. та допов. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 272 с.
7. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
8. Нижник Н. Державний службовець: удосконалення підвищення кваліфікації (організаційно-правовий аспект) : монографія / Н. Нижник, В. Олуйко, В. Яцюк. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. Політехніка», 2003. – 300 с.
9. Нижник Н. Підхід до формування змісту якостей керівника в системі державного управління / Н. Нижник, С. Мосов // Вісник державної служби України. – 1999. – № 1. – С. 69-75.
10. Оболенський О. Ю. Розробка системи показників для моніторингу діяльності державних органів / О. Ю. Оболенський, В. М. Сороко // Унів. наук. зап. – 2005. – № 3 (15). – С. 321-329.
11. Пархоменко-Куцевіл О. Удосконалення процедури атестації державних службовців: порівняльно-правовий аналіз / О. Пархоменко- Куцевіл // Вісник Національної академії державного управління. – 2010. – № 1. – С. 55-62.
12. Практична психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.
13. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2015. – 652 с.
14. Сergygin С. М. Формування якостей керівника в державному управлінні / С. М. Сergygin, Н. Т. Гончарук // Вісн. НАДУ. – 2003. – Вип. 3. – С. 137-147.
15. Сороко В. М. Результативність та ефективність державного управління і місцевого самоврядування : навч. посіб. / В. М. Сороко. – К. : НАДУ, 2012. – 260 с.
16. Шатун В. Т. Оцінювання та атестація державних службовців у руслі європейського і світового тренду / В. Т. Шатун // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Сер. : «Державне управління». – 2014. – Т. 235, Вип. 223. – С. 117-127.

Детермінанти професійного здоров'я працівників організації

В статті здійснено теоретичний аналіз детермінант професійного здоров'я працівників організації. Проаналізовано теоретичні підходи до психологічного забезпечення професійного здоров'я. Визначено основні напрямки досліджень цієї проблеми у вітчизняній та зарубіжній психології.

Ключові слова: здоров'я, професійне здоров'я, професійне довголіття, професійна діяльність, психологічне забезпечення.

В статье осуществлен теоретический анализ детерминант профессионального здоровья работников организации. Проанализированы теоретические подходы к психологическому обеспечению профессионального здоровья. Определены основные направления исследований этой проблемы в отечественной и зарубежной психологии.

Ключевые слова: здоровье, профессиональное здоровье, профессиональное долголетие, профессиональная деятельность, психологическое обеспечение.

In the article the theoretical analysis of the determinants of professional health workers. Theoretical approaches to providing mental health professional. The main areas of research of the problem in domestic and foreign psychology.

Keywords: health, occupational health, professional longevity, professional activity, psychological support.

Актуальність дослідження. Здоров'я є однією з умов ефективної професійної діяльності. Воно становить відносно неспецифічну динамічну основу продуктивності всіх аспектів праці.

Увага дослідників до проблематики професійного здоров'я особистості є одним із пріоритетних напрямків вітчизняної та зарубіжної психології і становить основу нового науково-практичного напрямку в психології, який виник і розвивається на стику таких прикладних дисциплін, як психологія здоров'я, організаційна психологія та психологія праці.

На сучасному етапі розвитку держави особливого значення набуває продуктивне використання трудових ресурсів, обліку втрат робочого часу, істотно підвищується значення показників стану здоров'я працівників, зайнятих в самих різних сферах економіки. Соціальні, політичні, економічні та культурні зміни, які відбуваються в країні зараз, висувають до працівників організації нові, більш складні вимоги, що безумовно впливає на психічний стан працівників, сприяє виникненню емоційного напруження, розвитку значної кількості професійних стресів і формуванню внутрішньоособистісних конфліктів, що призводить до втрати професійного здоров'я. Категорія «професійне здоров'я працівника» нині розглядається як економічна цінність разом з прибутковістю виробництва, як необхідна умова високого трудового потенціалу, показник культури і вагомий чинник ефективного державного управління. (Гридин А.А., 2001). 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 (В. І. Берзін, О.Є. Самойлов, А.А. Грідін, Г.С. Нікіфоров, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.Т. Кулаковська, Т.Є. Кулаковський, А.Г. Маклаков, О.Є. Самойлов).

Проблема психічного, фізичного та професійного здоров'я привертає увагу численної кількості дослідників (М.С. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, В.М.Корольчук, В.І.Берзін, М.Є. Андрос, О.В. Бойко, Е.Н. Вайнер, Б.С. Положий, А. Чуприков), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю, а сьогодні є особливо актуальною. Адже професійна діяльність може впливати на людину як позитивно, так і негативно. Останнє зумовлено впливом несприятливих факторів і особливостями діяльності: умовами придатності до життєдіяльності, медико-біологічним, соціально-психологічними, природними чинниками, що здатні як окремо, так і у сукупності спровокувати не тільки деформації особистості, але й професійні захворювання, аж до необхідності зміни професії або взагалі відмови від професійної діяльності (С.І. Болтівець, В.В. Клименко, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Г.В. Ложкін, А.Г. Маклаков, С.Д. Максименко, Г.С. Нікіфоров, Л.А. Перелигіна, В.О. Пономаренко, В.В. Стасюк, О.В. Тімченко, О.А. Філь, В.Є. Шевченко).

Як наслідок впливу негативних факторів на професійне здоров'я працівників, відповідно зросла роль і місце його психологічного забезпечення. Психологічне забезпечення – це комплекс заходів і засобів впливу на психіку особистості та створення сприятливих соціальних умов з метою формування, підтримки та відновлення оптимальної працездатності фахівця в повсякденних й екстремальних умовах.

Проте, на відміну від економічної та юридичної науки, для психології є характерним звернення до психологічних детермінант професійного здоров'я (В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, В.А. Хащенко, Т.Ю. Кулаківський, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, О.В. Москаленко, В.І. Осьодло, Г.М. Ржевський) [6, 7, 10].

Методологія вивчення збереження професійного здоров'я особистості розкривається у працях таких вчених як В. Ананьєв, Ж. Вірна, М. Корольчук, Г. Ложкін, С. Максименко, Г. Мешко, Г. Нікіфоров, В. Пономаренко, Н.В. Чепелева тощо, зумовлює необхідність вивчення цього психологічного феномену у прикладній інтерпретації його місця та ролі в діяльності фахівців екстрених служб, адже саме у цій професійній сфері спостерігається дефіцит наукових досліджень впливу екстремальних факторів на адаптаційні процеси професійної реалізації. Таким чином, професійне здоров'я стає однією з основоположних цінностей фахівця, інтегративним показником розвитку психологічної компетентності в ставленні до здоров'я. [6, 7, 10, 11]. Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми дослідження.

Мета статті полягає у з'ясуванні детермінант професійного здоров'я працівників організації.

Відповідно до мети і предмету дослідження сформульовано наступні **завдання**: розкрити актуальність дослідження та здійснити теоретичний аналіз детермінант професійного здоров'я працівників організації.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійного здоров'я працівників організації та її психологічних особливостей, розроблялася як зарубіжними (П. Вейл,

М. Вудкок, Ф.У. Тейлор, Д. Френсіс та ін.), так і вітчизняними науковцями (Т.В. Зайчикова, С.Д. Максименко, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, М.С. Миронець А.А. Мазаракі, Л.М. Карамушка, Г.М. Ржевський, Н.Л. Коломінський, О.В. Креденцер, Г.В. Ложкін, М.В. Москальов та ін.).

Здоров'я є однією із важливих умов професійної діяльності. Воно складає динамічну основу продуктивності всіх аспектів праці і загального благополуччя людини. Ще древні філософи розглядали здоров'я як головну умову вільної діяльності людини, її досконалості. При всій значимості поняттю здоров'я дуже важко дати вичерпне визначення. Існує багато концепцій, що базуються на різному розумінні і визначенні здоров'я. На кожному рівні здоров'я людини має свої особливості проявів. На біологічному рівні стверджується традиційний погляд – це відсутність хвороб. Далі здоров'я розглядається як нормальна функція організму на всіх рівнях його організації, нормальний перебіг фізіологічних і біохімічних процесів.

Б.Г. Ільїн розглядає здоров'я як функціональний стан організму, що забезпечує тривалість життя, фізичну і розумову працездатність, хороше самопочуття та функцію народження здорових нащадків [5].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) – здоров'я розглядається не тільки як відсутність хвороб або фізичних дефектів, але і повне фізичне, душевне та соціальне благополуччя. Таке ж саме визначення подається у психологічному словнику під редакцією Б.Г. Мещерякова та В.П. Зінченка. Крім цього, у словнику вказується, що у такому розумінні під поняттям «здоров'я» дослідники розуміють можливість організму людини адаптуватися до нових умов з мінімальними затратами ресурсів і часу.

Здоров'я на психологічному рівні так чи інакше пов'язане з особистим контекстом розгляду (здоров'ям особистості), в рамках якого людина постає як психічне ціле. Чим більш гармонійно поєднані всі суттєві властивості, що складають особистість, тим вона більш стійка, врівноважена та здатна протидіяти впливам, що прагнуть порушити її цілісність. Благополуччя в психічному здоров'ї може бути порушене: домінуванням певних негативних за своєю суттю властивостей характеру; дефектами в морально-естетичній сфері; неправильним вибором ціннісних орієнтацій.

Перехід від психічного до соціального рівня досить умовний. Психологічні властивості особистості просто не існують поза системою суспільних стосунків, до якої вона включена. Людина постає на цьому рівні передусім як істота суспільна. І, відповідно, тут на передній план виходять питання впливу соціуму на здоров'я особистості. Психічне здоров'я відчуває вплив (як позитивний, так і негативний) з боку різних соціальних зв'язків – сім'ї, друзів, роботи, дозвілля, належності до організацій і т.д. Тільки люди зі здоровою психікою звичайно почувають себе активними учасниками в соціальній системі [5].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічно здоровою варто вважати людину, у якої нормально розвинені психічні функції, відзначається фізіологічний, духовний і соціальний добробут, а також збережена здатність адекватної адаптації до навколишнього природного і соціального середовища, активної виробничої та іншої діяльності.

В останні роки, як в нашій країні, так і за кордоном формується новий науковий напрям – психологія професійного здоров'я, що виник і розвивається на стику таких

дисциплін, як психологія здоров'я, організаційна психологія та психологія праці, який зробив найбільш вагомий внесок у розробку зазначеної проблеми. (Г.С. Нікіфоров, 1991, 1996, 2000, 2002; Г.В. Ложкін, Н.Б. Водопьянова, Н.В. Ходирева, 1991; В.А. Ананьєв, 1996, 1998, 2000; І.Н Гурвіч, 1999, 2000; М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, 2002; G.L. Engel, 1977, 1982; J.D. Matarazzo, 1984). Психологія здоров'я має широке поле теоретичних і практичних завдань і включає не лише попередження розвитку психічної і соматичної патології. Завданням психології професійного здоров'я є збереження, зміцнення і цілісний розвиток духовної, психічної, соціальної і соматичної складових здоров'я. Професійне здоров'я зумовлює у будь-якому виді трудової діяльності професійно високий рівень, воно визначає стабільність досягнутих результатів шляхом застосування комплексу психологічних засобів та вироблення психологічних установок на підтримку здоров'я. В умовах професійної діяльності професійне здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і об'єктивною цінністю для суспільства. У цьому випадку професійне здоров'я може стати економічним механізмом підвищення ефективності, надійності та безпеки праці (В.І. Берзін, А.А. Бодров, А.А. Грідін, Л.М. Карамушка, М.С. Корольчук, Г.В. Ложкін, А.Г. Маклаков, С.Д. Максименко, Г.С. Нікіфоров, Я.О. Серіков, Л.Ф. Коженевські) [4, 5, 6, 7, 9, 10, 11].

Аналізуючи сучасні зарубіжні та вітчизняні наукові джерела щодо психологічних аспектів проблеми професійного здоров'я працюючої людини, встановлено, що поняття «професійне здоров'я», як предмет наукового дослідження вперше з'явилося у психологічній літературі у 80-х роках ХХ ст. Зокрема цей термін уперше був використаний Дж. Еверлі у 1986 році у публікації, присвяченій проблемі інтеграції в практиці організаційно діяльності таких галузей як гігієна та психологія праці. Зголом з'явилися дослідження американських учених Дж. Раймонда, Д. Вуда, У. Патріка, які були присвячені ідеї створення здорового професійного середовища та здійснення кваліфікованої психологічної допомоги щодо реалізації програм підтримки й просування здоров'я на робочих місцях. В історичному розвитку проблема професійного здоров'я пройшла низку етапів. Так, на початку ХХ століття у зв'язку з оформленням руху за наукову організацію праці вперше в центрі уваги громадськості виявилось забезпечення здоров'я працівників промислової сфери. Основоположником був американський інженер Ф. Тейлор.

Більша орієнтація на людський фактор, у порівнянні з попередником, спостерігається у Ф. Джилберта другого вождя руху за наукову організацію праці. На його думку, дуже важливим у науковій організації праці є те, щоб кожен займався тією справою, яка найбільше відповідає його фізичним і психічним здібностям. Центром наукової організації праці є людина, її ставлення до праці, розумна поведінка з нею. Радість від праці забезпечує здоров'я працівників. Для їх здоров'я важливо створювати необхідні умови для відпочинку, зменшувати втому, раціонально організовувати робоче місце. Саме Джилберт наполягав на залученні психологів до вирішення проблем з персоналом на виробництві, попередження нещасних випадків, забезпечення безпеки праці робітників, вперше запровадив в Америці День боротьби зі втомою.

Л. Джилберт, перша жінка в Америці, що отримала кваліфікацію доктора психології, зазначала, що наукове управління передбачає моральний розвиток працівників, відповідальність за себе і інших, самоконтроль та справедливість.

Організація праці повинна орієнтуватися на професійний, розумовий і моральний розвиток працівників, формувати у них прагнення до здорового способу життя.

На підставі ретельного аналізу зарубіжних наукових джерел Р.А. Березовська визначила два основні напрямки досліджень здоров'я працюючої людини: європейський та американський. Як зазначає науковець, ці підходи є скоріше схожими, ніж різними, оскільки в обох відзначається міждисциплінарний характер проблеми збереження і зміцнення професійного здоров'я людини, підкреслюється важлива роль психології у вирішенні цього питання [13]. З точки зору європейського підходу психологія професійного здоров'я розглядається як «внесок прикладної психології у вирішення питань професійного здоров'я ..., вивчення психологічних, соціальних та організаційних аспектів динамічного взаємозв'язку професійної діяльності та здоров'я» [2, р. 101]. Згідно з американським підходом психологія професійного здоров'я – це науково-практичний напрямок, що включає в себе міждисциплінарне співробітництво різних фахівців, у тому числі психологів, метою якого є поліпшення якості професійного життя, підвищення безпеки праці, здоров'я та психологічного благополуччя фахівців у всіх видах професійної діяльності [13].

За допомогою аналізу навчальних планів зарубіжних освітніх програм у галузі психології здоров'я, тематики наукових публікацій та методу експертної оцінки Р. А. Березовська визначає ключові напрямки досліджень у психології професійного здоров'я, констатує, що наприкінці 1990-х – початку 2000-х років, коли психологія професійного здоров'я розпочала свій розвиток, у центрі уваги дисципліни перебували насамперед питання психології професійного стресу, професійного вигорання, управління соціально-психологічними факторами ризику на робочому місці [13].

В сучасній психологічній науці зміст поняття професійного здоров'я ще на стадії становлення. Єдиного визначення не існує. У 1992 році В.А. Пономаренко запропоновано визначення професійного здоров'я як властивості організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності.

У цілому професійне здоров'я розглядається, як властивість організму зберігати задані компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують працездатність в усіх умовах, в яких здійснюється професійна діяльність індивідуума (А.Н. Разумов, В.А. Пономаренко, В.А.Пискунів, 1996)

Поняття професійне здоров'я, на відміну від прийнятих визначень здоров'я, включає здатність організму відновлювати порушений стан відповідно до регламентованого об'єму і виду професійної діяльності.

В.Ю. Щелбанов визначає професійне здоров'я як динамічний стан, що відображає ефективність адаптації організму до умов професійного і зовнішнього середовища, яке обумовлює надійність діяльності. Кількісна оцінка професійного здоров'я проводиться за показниками: системної відповіді організму, професійно важливих якостей та надійності виконання професійної діяльності.

С.А. Бугров зі співавторами пропонують представляти професійне здоров'я у вигляді системи, основними структурними компонентами якої є клінічний, психічний і фізичний статус, певний рівень функціонального етану, психічних і фізичних якостей професіонала, функціональна стійкість професіонала.

На думку А. Г. Маклакова, професійне здоров'я слід розуміти як певний рівень характеристик здоров'я фахівця, що відповідає вимогам професійної діяльності і що забезпечує її високу ефективність.

Г.С. Нікіфоров зміст поняття професійного здоров'я визначає як інтегральну характеристику функціонального стану організму людини за фізичними і психічними показниками з метою оцінки її здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю і тривалістю протягом певного періоду життя, а також стійкість до несприятливих факторів, що супроводжують цю діяльність [9, 11].

За визначенням В.М. Корольчук і С.В. Світозарової, професійне здоров'я – це системна функціонально-динамічна характеристика особистості, в основі якої лежать зовнішні та внутрішні чинники, які зумовлюють особливості його проявів на психологічному, соціальному, фізичному і ресурсному рівнях і у динамічній рівновазі та взаємодії зумовлюють надійність діяльності, стійкість до її умов та особливостей, що у підсумку визначає рівень професійного здоров'я фахівця. Як синонім професійного здоров'я часто вживають поняття професійне довголіття. Професійне довголіття неможливе без збереження здоров'я і високої тривалості життя.

Система психологічного забезпечення професійної діяльності спрямована на формування, підтримку, збереження та відновлення функціонального стану та працездатності фахівців. Вона має свої завдання, принципи, етапи, методи управління і включає заходи та засоби, які можуть застосовуватись до початку, під час і після виконання професійної діяльності. Проте система психологічного забезпечення професійної діяльності спрямована не на окремі структурні компоненти, а на поліпшення умов і особливостей професійної діяльності та безпосередньо рівнів професійної працездатності.

Аналіз фахової літератури стосовно психологічного забезпечення професійної діяльності та професійного здоров'я зокрема, свідчить, що зазначена наукова проблема висвітлена неповно і потребує подальших досліджень щодо обґрунтування усієї системи та розроблення нових заходів і засобів, їх комплексу за інтенсивністю, насиченістю на етапах психологічного забезпечення діяльності фахівців з метою підтримки, збереження та відновлення професійного здоров'я фахівців різних галузей професійної діяльності (В.І. Берзін, С.І. Болтівець, В.О. Бодров, Л.М. Карамушка, В.В. Клименко, О.М. Кокун, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко, С.М. Миронець, Л.А. Перелигіна, Г.М. Ржевський, О.Є. Самойлов, В.В. Стасюк, О.В. Тімченко, О.А. Філь, В.Є. Шевченко).

Висновки. Проведений аналіз детермінант професійного здоров'я особистості, дозволяє зробити висновок, що незважаючи на широке використання терміну і самого визначення професійне здоров'я однозначності в розумінні його сутності, структурних компонентів, психодіагностичних критеріїв не існує. Проблема розробки психологічних основ професійного здоров'я особистості актуальна, але бракує ґрунтовних теоретико-методологічних досліджень: незважаючи на те, що різні автори розглядають одну проблему (збереження й поліпшення здоров'я працівника), їхні погляди багато в чому схожі, загально визнаної концепції професійного здоров'я особистості у вітчизняній психології відсутні.

В умовах професійної діяльності і навчання, професійне здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і об'єктивною

цінністю для суспільства. У цьому випадку професійне здоров'я може стати економічним механізмом підвищення ефективності, надійності та безпеки праці.

Отже, психологічне забезпечення професійної діяльності тісно пов'язане з проблемою збереження здоров'я професіонала. Доцільно говорити про взаємозв'язок: з одного боку, очевидно, що стан здоров'я чинить істотний вплив на процес і результат діяльності, з іншою, професійна діяльність впливає на здоров'я працівника. Рішення цих проблем передбачає розробку комплексної програми, що включає інформаційний, діагностичний, профілактичний, реабілітаційний напрями.

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. – С Пб. : Питер, 2001. – 464 с.
6. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. Зкладів / М.С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
7. Максименко С.Д. Експериментальна психологія: Навч. посібник / С.Д. Максименко, Е.Л. Косенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
8. 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.
9. Практикум по психологии здоровья / под ред. Г.С.Никифорова. – СПб. : Питер, 2005. – 379 с.
10. 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.
11. Психология здоровья / под ред. Г.С.Никифорова. – СПб. Питер, 2003. – 607 с.
12. 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.
13. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития // Психологические исследования. – 2012. – Т. 5, № 26. – С. 12.

Теоретичне вивчення проблеми професійного вигорання вчителів

В статті проаналізовано теоретичні підходи до вивчення проблеми професійного та емоційного вигорання вчителів. З'ясовано психологічний аспект поняття професійного вигорання. Розглянуто змістовий аспект проблеми емоційного та професійного вигорання.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійне вигорання, синдром, соціальні відносини

В статье проанализированы теоретические подходы к проблеме профессионального и эмоционального выгорания учителей. Выяснено психологический аспект проблемы профессионального выгорания. Рассмотрен содержательный аспект проблемы эмоционального и профессионального выгорания учителей.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, синдром, социальные отношения.

The article analyzes the theoretical approach to the problem of professional and emotional burnout of teachers. It was found psychological aspect of professional and emotional burnout. Considered semantic aspect of professional and emotional burnout of teachers
Keywords: professional burnout, emotional burnout, syndrome, social relationship.

Актуальність теми. Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного українського суспільства істотно підвищує вимоги, що висуваються до освітян, діяльність яких спрямована на всебічний розвиток особистості дитини, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб. Педагогічна діяльність через перенасиченість її стресогенними факторами вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саме тому, вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці. Одним із негативних наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

Актуальність теми обумовлена негативним впливом професійного вигорання на психоемоційний стан як самого педагога, так і дітей дошкільного віку, враховуючи їх особливу чутливість до впливу оточуючого світу та потребу в психологічному захисті.

Проблемою професійного вигорання вчителів в різні часи займалися такі вчені як Десятов Т.М., Коберник О.М., Тевлін Б.Л., Чепурна Н.М. А також вітчизняні вчені (Максименко С. Д., Корольук М. С., Миронець С. М., Ржевський Г. М.)

Мета: ознайомлення вчителів з поняттями та симптомами професійного вигорання; підвищення знань вчителів з питаннями збереження та зміцнення професійного здоров'я; сприяння особистого зростання педагогічних працівників.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання:** розкрити актуальність дослідження проблеми психологічного та емоційного вигорання вчителів; здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей професійного вигорання вчителів.

Виклад основного матеріалу. Професійне вигорання – один з нових, розглянутих в психологічній літературі механізмів захисту, тому його визначення є дещо розмитим. Слід відзначити, що вигорання завжди розглядається і трактується лише з негативного боку. І, звичайно, на це є конкретні причини, адже коли людина перебуває у такому стані це відбивається на виконанні нею своєї діяльності, на відносинах з партнерами, клієнтами і близькими людьми, так як приводить до емоційної і особистісної відстороненості, незадоволеності собою, слідом за чим іде тривога, депресія і неадекватне емоційне реагування на звичайні життєві ситуації. Але не звертати увагу на позитиви, які супроводжують цей стан було б не правильно. Плюси емоційного вигорання в тому, що воно дозволяє людині економно і дозовано використовувати свої енергетичні ресурси.

Сучасний стан вітчизняної освітньої системи характеризується активним упровадженням інноваційних технологій у педагогічний процес. В умовах змін, які відбуваються сьогодні, все більш високі вимоги ставляться не тільки до професійних знань, умінь та навичок учителя, але й до рівня його особистісного саморозвитку, його психологічного самопочуття.

За загальним визнанням спеціалістів педагогічна діяльність – це один із видів професійної діяльності, який найбільше деформує особистість людини. Комплекс економічних проблем, що сьогодні склалися (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо), а також соціально-економічних, пов'язаних з падінням престижу цієї професії, робить працю вчителя надзвичайно психоемоційно напруженою. Крім того, не секрет, що із збільшенням педагогічного стажу роботи у вчителів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я.

Усі ці фактори здійснюють руйнівний вплив на емоційну сферу вчителя. У нього зростає кількість афективних розладів, з'являються почуття незадоволеності собою та своїм життям, труднощі у встановленні контактів з учнями, колегами, оточуючими людьми. Ці симптоми негативно відображаються на всій професійній діяльності педагога, погіршуються результати його роботи, знижується рівень задоволеності власною діяльністю. Таким чином відбуваються зміни у мотиваційній сфері вчителя і розвивається синдром емоційного та професійного вигорання.

За даними дослідження американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки в наш час більше 35 млн. людей у всьому світі страждають клінічною формою синдрому хронічної втоми. На початку 70 років ХХ ст. цей стан було визначено як синдром «емоційного вигорання».

Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато і інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Умовно можна виділити чотири групи працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання:

1) Особливо швидко «вигорають» співробітники, які є інтровертами, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються

скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт.

2) Люди, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.

3) Жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

4) Працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця. Також працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів.

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово. Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії.

Вигорання відбувається дуже поступово (I стадія триває 3-5 років, II триває 5-15 років, III – від 10 до 20 років), на його тлі можуть загострюватись хронічні і виникати нові хвороби.

Професійне вигорання - реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості.

Симптоми професійного вигорання.

Психофізичні симптоми:

- почуття постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- загальна астенизація (слабкість, зниження активності і енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата чи різке збільшення ваги;
- повне чи часткове безсоння (швидке засипання і відсутність сну раннім ранком, починаючи з 4 год, або ж навпаки, нездатність заснути до 2—3 год ночі і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати па роботу);

- постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

Соціально-психологічні симптоми:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події — часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому);
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»).

Поведінкові симптоми:

- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — все складніше і складніше;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- незалежно від об'єктивної необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі й іншим;
- відчуття, що все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- дистанціювання від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.

Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання

Зазвичай, у вигорівшого професіонала виникають проблеми відразу у декількох сферах, хоча, як правило, одна з них є ведучою і запускає ланцюгову реакцію.

1. Сфера самооцінки.

Людині здається, що вона не справляється зі своїми обов'язками. Це головна проблема людей з розвинутим інтелектом, здатних бачити не тільки вузьку ділянку роботи, а й механізм дії всього підприємства в цілому або ж становище у своїй професійній галузі. Якщо це накладається на звичку вимагати від себе регулярних трудових подвигів, то виснаження просто неминуче.

Наприклад, вчитель знає, що конкретно необхідно змінити в організації роботи з поліпшення психологічного клімату в колективі, але мучиться через те, що до його думки не прислухаються.

2. Сфера емоцій.

Людина починає відчувати роздратування через людей та їхні проблеми, які вона повинна вирішувати в силу своїх професійних обов'язків. Тобто її стан можна описати як внутрішню істерику: “Та що ви усі від мене хочете? Я не можу вам нічим допомогти! Залиште мене у спокої!”

Зовні працівник не обов'язково виглядає роздратованим. Він може навіть здаватися байдужим, і це просто захист від емоцій – від чужих і власних, які виникають у відповідь

Захистом від вигорання за цим типом є психологічна підтримка і спеціальні тренінги, під час яких тебе навчать, як правильно себе поводити у складних ситуаціях, а також мовленнєвим і поведінковим шаблонам, які дозволяють допомагати людям, не вливаючись у їхні страждання всією душею.

3. Сфера психіки.

Навіть якщо людині не доводиться постійно “працювати емоціями”, у неї може похитнутися психіка – просто через те, що вона перевантажена і працює у режимі, який їй не властивий. Наприклад, комусь складно зосередитись у присутності великої кількості людей, а його робота цього вимагає. Причина вигорання – у індивідуальній будові психіки, яку повністю переробити неможливо.

В такому випадку захисними є технічні способи. Простіше – “підлаштувати” умови праці під себе, де це можливо, і уникнути того, що приводить тебе до стресового стану. Наприклад, можна працювати у навушниках, якщо тебе дратує галас, відмовитись від посади, яка передбачає постійні контакти з людьми, якщо ти патологічно сором'язливий.

4. Сфера інтелекту.

Це справжня пастка для тих, хто з матеріальних переконань займає посаду, яка не дозволяє реалізувати у повній мірі своєї інтелектуальні здібності.

Наприклад, людина, яка володіє унікальними математичними здібностями, йде торгувати оргтехнікою. Проходить півроку, вона до тонкощів вивчила асортимент і відлагодила усі робочі процеси, все відмінно функціонує без її участі – їй тільки радіти. Але ні – вона починає відверто нудьгувати. Або ж талановитому вчителю роками доводиться працювати за однією і тією ж програмою. Західні вчені підрахували, що більше трьох років такого режиму шкодять здоров'ю.

Захистом у даному випадку можуть бути постійні нові інтелектуальні завдання, які ставить перед собою професіонал такого складу: кар'єрний ріст, навчання тощо. Або ж можливість реалізувати свій потенціал у сфері хобі.

Професійне вигорання може прийти до будь-кого у будь-якій сфері трудової діяльності. Але у цьому списку є й лідери – це ті, кому постійно доводиться працювати з

Чинники професійного вигорання:

1) Особистісні характеристики самого працівника. Кожна людина по-своєму реагує на одні і ті ж навантаження. Згідно з дослідженнями найбільше схильні до емоційного вигорання люди педанти, демонстративні люди, які хочуть, щоб оточуючі бачили їх успіхи і досягнення, а також співробітники з високою здатністю до емпатії, вони близько до серця приймають емоції клієнтів, в результаті чого витрачають свої власні сили. Для них потрібні певні профілактичні програми, які дозволяють підвищити самооцінку і

переключатися на інші види діяльності. Крім того доведено, що оптимісти значно рідше вигорають, ніж песимісти.

2) Другий рівень виникнення синдрому емоційного вигорання – соціально - рольовий. Вигорання швидко розвивається в тих випадках, коли спільні зусилля не узгоджені, немає інтеграції дій, зате є конкуренція, в той час, коли успішний результат залежить від злагоджених дій. Тут важливим пусковим фактором можуть бути постійні конфлікти у колективі, або не вміння керівника конкретно визначити зони повноважень та відповідальності кожного працівника.

3) Ще одна група причин, які викликають емоційне вигорання – зовнішні фактори, які пов'язані з особливостями роботи і, що важливо, з самою організацією. Найчастіше вигорають цінні кадри, причиною чого стають керівники, які перевантажують працівників. Але ще більше шкодять постійні протиріччя у стратегічному та тактичному керівництві, нереальні вимоги до працівників, відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки праці, неефективна система мотивації і стимуляції персоналу. Ця група причин дуже залежить від діяльності керівника.

Динаміка професійно вигорання

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три - п'ять років.

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких негативних симптомів (немає сил, енергії, особливо в кінці тижня, головні болі по вечорах, «мертвий сон, без сновидінь», збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, людина «заводиться», як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя стадія. Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми.

Заключна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

Прояви «професійного вигорання» у педагогічній діяльності

Професійна діяльність педагога характеризується підвищеною стресогенністю,

гетерогенністю, детермінуючою тенденцією, неповторною та унікальною місією. Завдяки цим особливостям педагогічна праця пов'язана із чисельними шкідливими стрес-факторами та їх наслідками, зокрема, професійною деформацією та вигоранням

Серед симптомів професійного вигорання у вчителів найчастіше зустрічаються такі: знижений емоційний фон, байдужість, емоційне перенасичення, спустошеність і втома. А також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, цинічність установок і почуттів до учнів та колег. Вчителі інколи негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи.

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у вчителів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічні фактори.

Емоційному виснаженню піддаються вчителі у віці від 51-до 60 років. У віці від 40 до 50 частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді вчителі, до 30 років, частіше схильні до мотиваційно – установчого вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Вчителі зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж вчителі зі стажем 30-40 років.

Спостерігається професійне вигорання у молодих вчителів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі вчителі не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У вчителів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження.

Чим більший стаж роботи вчителя, тим вищий рівень його професійного вигорання, що може бути пов'язано з незадоволенням кар'єрним ростом, низькою матеріальною винагородою, переживанням соціальної несправедливості, втрати соціального престижу, також проявляється через кризу середини життя.

Вчителі, що проживають і працюють у великих містах більше схильні до професійного вигорання. Таке явище зумовлено великою кількістю контактів і взаємодією з незнайомими людьми. В невеликих, сільських, колективах більше виражена мікрогрупова згуртованість, де стосунки в діаді «педагог - вихованець» носять м'якший характер, виникає менше проблем як з вихованцями, так і між самими педагогами. Причиною соціокультурних відмінностей може бути традиційне глибоке міжособистісне спілкування населення маленьких містечок і сіл.

Для діагностики «професійного вигорання» найчастіше використовують:

1)Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками: психоемоційне виснаження; особистісне віддалення; професійна мотивація.

Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях: міжособистісному; особистісному; мотиваційному. Слід зазначити, що методика є не такою складною в обробці і може бути використана для більш оперативного вирішення професійних завдань психологами.

2) Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» зорієнтована перш за все на дослідження тих категорій фахівців, які працюють в системі «людина — людина», насамперед менеджерів та педагогічних працівників. Методика базується на теорії синдрому «вигорання», розробленій К. Маслач і С. Джексоном,

і дає можливість визначити такі основні складові синдрому «вигорання»: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція особистих досягнень.

3) Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» дає можливість дослідити такі основні компоненти «вигорання»: деперсоналізацію; особисту задоволеність; емоційне виснаження. Кожний із названих компонентів «вигорання» аналізується за трьома рівнями розвитку: низький, середній, високий. Методика включає всього 18 питань і може бути використана для оперативного дослідження синдрому «вигорання» та розробки відповідних корекційних програм.

4) Методика «Дослідження синдрому «вигорання» допомагає виявити рівні вираженості синдрому (високий, середній та низький). На думку авторів, її доцільно використовувати для найпростіших досліджень, які дають можливість зорієнтуватися в наявності проблеми. [4, с. 98].

Необхідно наголосити, що під час проведення прикладних досліджень в організації варто використовувати 2-3 методики — для взаємоперевірки та взаємодоповнення отриманих даних.

Профілактика синдрому «професійного вигорання» у вчителів.

I. фаза Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу.

II. фаза На фазі сприймання професійної ситуації як стресової (такої, що викликає стурбованість) слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу:

- 1) стратегія вибіркового сприймання;
- 2) сприйняття життя як свята;
- 3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;
- 4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини;
- 5) аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливило успішний контроль за власним життям.

Адекватне відношення до роботи і відведення їй належного місця у житті — найкраща профілактика професійного вигорання. Нажаль, у житті ми не завжди маємо змогу робити тільки те, що нам подобається, приносить радість. А робота без радості пришвидшує вигорання в багато разів. Якщо ж користуватися настановою «Не можеш робити те, що любиш — навчись любити те, що робиш», то ніяке професійне вигорання нам не загрожуватиме!

Правильно плануйте свій час:

8 год — повноцінний здоровий сон

8 год — робота

8 год — активний відпочинок

Висновки. Професійна діяльність вчителів визнається як одна з найбільш емоційно напружених. Це пов'язано з великою кількістю непередбачуваних і неконтрольованих комунікативних ситуацій, із нерегламентованим режимом роботи, з високою мірою особистої відповідальності вителя, з неможливістю отримати однозначні підтвердження ефективності своєї діяльності тощо. Емоційне вигорання та синдром професійного

вигорання вителів стали проблемними явищами сучасних навчальних закладів. Профілактика та мінімізація професійної деформації вчителя потребує системного підходу на різних етапах діяльності. Саме психологічні служби навчальних закладів мають бути провідниками на шляху до усвідомлення необхідності психологічної допомоги та її прийняття.

Таким чином, на основі короткого аналізу літератури з даної проблеми, досвіду дослідження синдрому професійного вигорання можна визначити наступні найбільш важливі принципи моделі корекційної програми, що присутні на різних етапах її здійснення: діагностичний, психокорекційний і інформаційно-ознайомлювальний. У відповідності з ними реалізується основна мета (профілактика і корекція синдрому емоційного вигорання) програми і ряду головних завдань: підвищення адаптаційних можливостей особистості, формування позитивного настрою по відношенню до оточуючих і своєї професії, розвиток особистісної рефлексії, навчання навикам взаємодії у важких екстремальних ситуаціях. Для здійснення корекційної програми можуть бути використані найрізноманітніші прийоми і методи: психодіагностика, консультативна і психокорекційна бесіда, особистісна рефлексія, самоспостереження, дискусія, варіанти психотерапії, імітаційно-рольові ігри і інше.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Педагогическая психология» / М. В. Борисова. - Ярославль, 2003.
2. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. - СПб: Речь.-2004.
3. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія» / Н. М. Булатевич. - К., 2004.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005.
5. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів. - Одеса 2009
6. Емоційне вигорання. – Упоряд.: В.Дудяк – К.: Главник, 2007.
7. Корольчук М.С. Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів.- К.: Ніка-Центр, 2010.- 536 с.
8. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2006.
9. Піговська С. Профілактика синдрому емоційного вигорання // Психолог. – 2011. - №14-15
10. Технології роботи організаційних психологів За наук. ред. Л.М. Карамушки. Навчальний посібник / К.: Фірма «ІНКОС», 2005.

Теоретичний аналіз літературних джерел з проблематики забезпечення професійного здоров'я працівників організації

В статті проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття здоров'я на різних рівнях існування особистості та досліджено проблему професійного здоров'я працівників в організації. З'ясовано психологічний аспект психологічного забезпечення професійного здоров'я для працівників в організації.

Ключові слова: професійне здоров'я, біологічне здоров'я, психологічне здоров'я, соціальне здоров'я, психологічне забезпечення, професійні захворювання, професійне довголіття.

В статье проанализированы теоретические подходы к определению понятия здоровья на разных уровнях существования личности и исследована проблема профессионального здоровья работников в организации. Выяснено психологический аспект психологического обеспечения профессионального здоровья для работников в организации.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, биологическое здоровье, психологическое здоровье, социальное здоровье, психологическое обеспечение, профессиональные заболевания, профессиональное долголетие.

The article analyzes theoretical approaches to the definition of health at different levels of existence of the individual and investigated the problem of professional health workers in the organization. Found out the importance of the psychological aspect of psychological health for employees in the organization.

Keywords: occupational health, biological health, mental health, social care, psychological support, occupational diseases, professional longevity.

Актуальність теми дослідження. На сьогоднішній день важко відшукати таку професію, яка б не впливала на психічний стан працівників, не сприяла виникненню емоційного напруження, розвитку значної кількості професійних стресів і формуванню як міжособистісних так і внутрішньоособистісних конфліктів, що безумовно веде до втрати професійного здоров'я. Професійне здоров'я фахівця є необхідною умовою його активної життєдіяльності, самореалізації, розвитку творчого потенціалу. Стан професійного здоров'я позначається на процесі та результатах діяльності працівника, а також на всіх сферах життєдіяльності людини: від професійної до особистісної.

Проблема збереження і зміцнення професійного здоров'я є одним з пріоритетних завдань психологічної служби. Адже професійна діяльність може впливати на людину як позитивно, так і негативно. На сьогоднішній день питання професійного здоров'я стосується не тільки працівника, тут зачіпається проблема якості результатів діяльності фахівця та їх прибутковості для організації, коли необхідною умовою виступає високий трудовий потенціал. Таким чином в умовах професійної діяльності і навчання професійне

здоров'я стає не лише станом організму, але і механізмом підвищення ефективності, надійності та безпеки праці.

Поняття професійного здоров'я інтегрує складні взаємини людини з професійним середовищем і є мірою узгодженості соціальних потреб суспільства і можливостей людини в умовах професійної діяльності. Здоров'я особистості є однією із важливих умов успішної та продуктивної професійної діяльності. Воно складає динамічну основу загального благополуччя людини. Ще древні філософи розглядали здоров'я як головну умову вільної діяльності людини, її досконалості. Психологічне забезпечення професійного здоров'я може бути розглянуте як складова концепції психологічного забезпечення професійної діяльності, одним з основних завдань якої є підвищення ефективності управлінської діяльності. Під ефективністю розуміється не тільки збільшення продуктивності праці та підвищення його надійності, а й забезпечення оптимального рівня витрат, досягнення високих результатів без втрати здоров'я.

Аналіз останніх досліджень. Різними аспектами проблеми професійного здоров'я займалися провідні вітчизняні та зарубіжні вчені. Серед видатних вчених, які зробили свій вагомий внесок у розвиток питання професійного здоров'я, слід назвати таких науковців, як В.А. Ананьєв, Л.М. Карамушка, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський, Г.В. Ложкін, А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, С.М. Миронець, О.В. Москаленко, Г.С. Нікіфоров, В.І. Осьодло, В.А. Пономаренко, Г.М. Ржевський, С.В. Світозарова, Н.В. Чепелева.

Мета статті полягає у визначенні теоретичних підходів забезпечення професійного здоров'я працівників в організації.

Для досягнення поставленої мети в статті сформульовано наступні **завдання**.

- здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з проблеми психологічного забезпечення професійного здоров'я працівників в організації;
- визначити психологічні особливості забезпечення професійного здоров'я працівників в організації.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійного здоров'я привертала увагу багатьох дослідників, але при всій значимості, цьому поняттю дуже важко дати вичерпне визначення. Існує багато концепцій, які базуються на різному розумінні і визначенні здоров'я.

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) – здоров'я розглядається не тільки як відсутність хвороб або фізичних дефектів, але і повне фізичне, душевне та соціальне благополуччя. Таке ж визначення подається у психологічному словнику під редакцією Б.Г. Мещерякова та В.П. Зінченка. Крім цього, у словнику вказується, що у такому розумінні під поняттям «здоров'я» дослідники розуміють можливість організму людини адаптуватися до нових умов з мінімальними затратами ресурсів і часу [14].

Можна виокремити три рівні розгляду категорії «здоров'я»: біологічний, психологічний і соціальний. В.М. Мясичев у 1916 році визначив свою позицію у вивченні особистості, трактуючи її як біо-психо-соціальну єдність [13]. О.М. Леонтьєв зосереджував увагу на виокремленні трьох рівнів вивчення людини: рівень біологічний, на якому людина відкривається в якості тілесної природної істоти; рівень психологічний, де людина розглядається як суб'єкт діяльності; рівень соціальний, де реалізуються об'єктивні суспільні відносини [9].

На кожному рівні здоров'я людини має свої особливості. На біологічному рівні стверджується традиційний погляд – це відсутність хвороб. Далі здоров'я розглядається як нормальна функція організму на всіх рівнях його організації, нормальний перебіг фізіологічних і біохімічних процесів, що сприяють індивідуальному виживанню і продовженню роду.

Б.Г. Ільїн розглядає здоров'я як функціональний стан організму, що забезпечує тривалість життя, фізичну і розумову працездатність, хороше самопочуття та функцію народження здорових нащадків [4].

Тож на біологічному рівні здоров'я розуміється як динамічна рівновага функцій всіх внутрішніх органів та їх адекватне реагування на вплив зовнішнього середовища. Питанням профілактики здоров'я на цьому рівні та лікуванні хвороб, з давніх-давен, займається традиційна медицина.

Здоров'я на психологічному рівні так чи інакше пов'язане з особистим контекстом розгляду (здоров'ям особистості), в рамках якого людина постає як психічне ціле. Чим більш гармонійно поєднані всі суттєві властивості, що складають особистість, тим вона більш стійка, врівноважена та здатна протидіяти впливам, що прагнуть порушити її цілісність. Благополуччя в психічному здоров'ї може бути порушене: домінуванням певних негативних за своєю суттю властивостей характеру; дефектами в морально-естетичній сфері; неправильним вибором ціннісних орієнтацій.

Перехід від психічного до соціального рівня досить умовний. Психологічні властивості особистості просто не існують поза системою суспільних стосунків, до якої вона включена. Людина постає на цьому рівні передусім як істота суспільна. І, відповідно, тут на передній план виходять питання впливу соціуму на здоров'я особистості. Психічне здоров'я відчуває вплив (як позитивний, так і негативний) з боку різних соціальних зв'язків – сім'ї, друзів, роботи, дозвілля, належності до релігійних та інших організацій і т.д. Тільки люди зі здоровою психікою звичайно почувають себе активними учасниками в соціальній системі [3].

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічно здоровою варто вважати людину, у якої нормально розвинені психічні функції, відзначається фізіологічний, духовний і соціальний добробут, а також збережена здатність адекватної адаптації до навколишнього природного і соціального середовища, активної виробничої та іншої діяльності.

Якщо говорити про професійне здоров'я, то воно зумовлює у будь-якому виді трудової діяльності професійно високий рівень, визначає стабільність досягнутих результатів шляхом застосування комплексу психологічних засобів та вироблення психологічних установок на підтримку здоров'я. Завданням психології професійного здоров'я є збереження, зміцнення і цілісний розвиток духовної, психічної, соціальної і соматичної складових здоров'я. В умовах професійної діяльності і навчання професійне здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і цінністю для суспільства. У цьому випадку професійне здоров'я може стати економічним механізмом підвищення ефективності, надійності і безпеки праці [5].

Орієнтація на людський фактор спостерігається у Ф. Джилберта. На його думку, дуже важливим у науковій організації праці є те, щоб кожен займався тією справою, яка найбільше відповідає його фізичним і психічним здібностям. Центром наукової організації праці є людина, її ставлення до праці, розумна поведінка з нею. Радість від праці забезпечує здоров'я працівників. Для їх здоров'я важливо створювати необхідні умови для відпочинку, зменшувати втому, раціонально

організувати робоче місце. Саме Л. Джилберт наполягав на залученні психологів до розв'язання проблем з персоналом на виробництві, попередження нещасних випадків, забезпечення безпеки праці робітників, вперше запровадив в Америці День боротьби зі втомою [2].

Л. Джилберт, перша жінка в Америці, що отримала кваліфікацію доктора психології, зазначала, що наукове управління передбачає моральний розвиток працівників, відповідальність за себе і інших, самоконтроль та справедливість. Організація праці повинна орієнтуватися на професійний, розумовий і моральний розвиток працівників, формувати у них прагнення до здорового способу життя.

Професор Кембриджського університету Б. Мессіо важливим завданням промислової психології вважає дотримання правил охорони праці. Він вбачає у перевтомі працівників, що спричиняє ослаблення правильності сприйняття, пам'яті і зосередження уваги, одну з головних причин нещасних випадків на виробництві. Якщо дати можливість людині робити ту справу, до якої вона від природи найбільш пристосована, то вона працюватиме легко, із задоволенням і не втомлюючись. Енерговитрати працівника при виконанні виробничих завдань мають бути сумісні з хорошим станом його здоров'я [13].

Директор психологічної лабораторії в Кембриджі Ч. Мейерс вважає, що психологічний чинник — основний важливий чинник, який визначає майбутнє промисловості. Найважливіша умова підйому продуктивності праці, на думку Мейерса, полягає у формуванні впевненості працівників в безпеці виробництва і створенні для цього необхідних передумов. Один із засновників промислової психології Ф. Уоттс робить особливий акцент на організації дозвілля працівників. Завдання психолога на підприємстві, згідно Уоттсу, — створити оптимальні духовні і фізичні умови для здійснення роботи найвищої якості [7].

У вітчизняній психології тема професійного здоров'я була представлена в науковій і практичній діяльності В.М. Бехтерева, який дуже багато уваги приділяв вивченню трудових процесів. За його ініціативою і під його керівництвом у 1918 р. в Петрограді створюється Інститут з вивчення мозку і психічної діяльності, до складу якого увійшла лабораторія праці. Головне завдання лабораторії полягало в розробці заходів зі збереження здоров'я і розвитку особистості трудящих. В основу досліджень був покладений комплексний підхід до вивчення працюючої людини. Під керівництвом В.М. Бехтерева у січні 1921 р. пройшла перша конференція з наукової організації праці і виробництва. У доповідях самого Бехтерева і його колег розглядалися питання гармонізації і оздоровлення трудового процесу, гігієна праці і охорони здоров'я робітників. При Інституті мозку було організовано видання невеликих за об'ємом і розрахованих на широке коло читачів науково-популярних книжок з різних питань загальної гігієни і гігієни праці. Перша робота в цій серії була підготовлена професором В.П. Кашкадамовим. В ній автор зазначає, що здоров'я працюючої людини може бути забезпечене при дотриманні правильного харчування, відповідних умов проживання, атмосфери сімейних стосунків, змісту професійної діяльності, характеру відпочинку і розваг і ін. [5, 6].

У 1920 р. радянський теоретик і практик наукової організації праці А.К. Гастев створює Центральний інститут праці. Під його керівництвом співробітниками інституту було розроблено теорію трудових рухів у виробничих процесах, питання оптимальної організації робочого місця, методика раціонального виробничого навчання. Велику увагу вчений приділяв забезпеченню фізичного і психічного здоров'я працівників. А для цього важливо було забезпечити необхідні умови праці, попередження втоми, тренування фізичних можливостей, волі, уміння керувати власним часом. Метою наукової організації праці за Гастевим було максимально активізувати працівників з одночасним збереженням їх сили і здоров'я та економним витрачанням енергії [5].

Проблема професійного здоров'я була актуальною і у 20-ті роки минулого століття. Так, Н.А. Вітке велике значення надавав мотивації праці, охороні здоров'я працівників, а особливо стимуляції робочого процесу умовами праці. Вітке вказував, що працівник є біосоціальною істотою і тому, щоб забезпечити необхідні умови гігієни його праці доцільно залучати відповідні аспекти фізіології, психології і соціології. Необхідно регулярно здійснювати об'єктивне дослідження їх працездатності [2].

Відомо, що праця може впливати на людину як позитивно, так і негативно. Негативні умови праці такі як перенавантаження, напруга, психотравмуючі фактори можуть викликати не тільки професійні деформації особистості, а й професійні захворювання.

Варто зазначити, що в сучасній психологічній науці єдиного визначення поняття професійного здоров'я не існує. У 1992 році В.А. Пономаренко запропоновано визначення професійного здоров'я як властивості організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності. Центральним пунктом у даному трактуванні є питання про функціональні стани і, відповідно, про оцінку функціональних резервів. Чим більш вони виражені, тим більша вірогідність продовження професійного довголіття [15].

Поняття професійне здоров'я, на відміну від прийнятих визначень здоров'я, включає здатність організму відновлювати порушений стан відповідно до регламентованого об'єму і виду професійної діяльності. Із складністю виконання конкретного професійного завдання співвідноситься не лише діагноз рівня професійного здоров'я, але і функціональний стан. І у цьому контексті важливою є збереження і відновлення робочого функціонального стану. Головною ж метою стає попередження зниження функціонального стану та його збереження і відновлення шляхом активного застосування заходів і засобів психологічного забезпечення професійної діяльності, що позитивно впливають на функції організму.

На думку Р.А. Вартбаронова зі співавторами (1991) в понятті «професійне здоров'я» слід виділити дві складові: динамічну і базову. Динамічна складова забезпечує поточний рівень функціонального стану організму. Базова характеризується відносною стабільністю і більш тісним зв'язком з клінічним статусом і професійним довголіттям [4].

С.А. Бугров зі співавторами пропонують представляти професійне здоров'я у вигляді системи, основними структурними компонентами якої є клінічний, психічний і фізичний статус, певний рівень функціонального стану, психічних і фізичних якостей професіонала, функціональна стійкість професіонала [2].

На думку А.Г. Маклакова, професійне здоров'я слід розуміти як певний рівень характеристик здоров'я фахівця, що відповідає вимогам професійної діяльності і що забезпечує її високу ефективність [11].

Г.С. Нікіфоров зміст поняття професійного здоров'я визначає як інтегральну характеристику функціонального стану організму людини за фізичними і психічними показниками з метою оцінки її здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю і тривалістю протягом певного періоду життя, а також стійкість до несприятливих факторів, що супроводжують цю діяльність. На його думку, основним показником професійного здоров'я є професійна працездатність, що відображає зазначені можливості людини. Під останньою розглядається максимально можлива ефективність діяльності фахівця, зумовлена функціональним станом його організму з урахуванням її фізіологічної ціни. Тобто професійна працездатність пов'язує у природний комплекс функціональний стан організму, його зміни під час діяльності, фізіологічну і психологічну ціну діяльності, ефективність діяльності, фізичне, психічне і соціальне благополуччя.

Нікіфоров Г.С. виділяє три групи факторів професійної працездатності: фізичний статус, психічний та соціальні і соціально психологічні фактори [14].

У науковій літературі розглядається поняття професійні захворювання, яке є протилежним поняттю професійного здоров'я. «Професійне захворювання - це хронічне або гостре захворювання, причиною якого став тривалий вплив на працівника шкідливих виробничих факторів» [14]. Виробничий процес будь-якої технологічної складності пов'язаний з ризиком для життя і здоров'я працівників не тільки травматизму, але і захворювань. Загрозу захворювання, що розвинулось через умови праці на виробництві, не можна повністю виключити ні на одному підприємстві, ні в одній організації або установі. Звичайно, різні працівники в різній мірі ризикують отримати те чи інше захворювання через умови праці на своєму робочому місці. Це залежить від виду трудової діяльності, особливостей того чи іншого підприємства, а також від рівня підготовленості і захищеності робочих місць відповідно до вимог охорони праці. У світовій структурі професійних захворювань найбільшу частку займають розлади кістково-м'язової системи (40%), серцево-судинні (16%) і респіраторні захворювання (9%). Професійні хвороби виникають в результаті специфічного впливу на організм несприятливих факторів виробничого середовища. Однак їх клінічні прояви часто не мають специфічних симптомів, і лише відомості про умови праці хворого дозволяють встановити приналежність виявленої патології до категорії професійних хвороб.

Можна помітити, що як синонім поняттю професійного здоров'я часто вживають поняття професійне довголіття. Професійне довголіття неможливе без збереження здоров'я і високої тривалості життя. В той же час в процесі старіння відбуваються зміни, які необхідно розглядати на усіх рівнях функціонування людини як живої біологічної системи, включаючи біологічний, психологічний і соціальний рівні.

На біологічному рівні зміни зачіпають усі структури і функції організму, пронизуючи всі рівні його організації, починаючи з молекулярного і закінчуючи діяльністю усього організму в цілому.

На психологічному рівні зрушення відзначаються як на рівні усіх психічних процесів, так і в змінах психічних станів і властивостей особистості.

Соціальний рівень відбиває порушення, що відбуваються в системі міжособистісних взаємодій. Таким чином, для забезпечення збереження здоров'я (фізичного, психічного і соціального), а значить і довголіття, необхідно робити певні зусилля, зокрема, з боку самої людини.

На сьогоднішній день виділяють два основні підходи до проблеми збереження здоров'я, профілактики старіння, збільшення тривалості життя. Перший передбачає використання біологічно активних речовин різного походження з метою продовження життя. Другий напрям – макробіотичний по своїй суті, орієнтований на дотримання певних гігієнічних правил і наслідування вимог здорового способу життя. Обидва напрями представляються дуже перспективними, але саме вибір другого шляху найбільшою мірою залежить від бажань самої людини. Твердження, що спосіб життя відіграє важливу роль в довголітті людини, не вимагає особливих доказів [1].

Отже, професійне довголіття забезпечується такими якостями людини, як працьовитість, завзятість, організованість, розвинена інтуїція, фантазія, прагнення до новизни, гнучкість, оригінальність, критичність. Феномен довголіття полягає у високій активності, що пронизує всі сфери життєдіяльності людини протягом всього життя. Мова йде про активність, що проявляється і реалізується в усьому: широті інтересів і захоплень, творчості, сфері міжособистісних стосунків.

В.М. Корольчук і С.В. Світозарова визначають професійне здоров'я, як системну функціонально-динамічну характеристику особистості, в основі якої лежать зовнішні та внутрішні чинники, які зумовлюють особливості його проявів на психологічному, соціальному, фізичному і ресурсному рівнях і у динамічній рівновазі та взаємодії зумовлюють надійність діяльності, стійкість до її умов та особливостей, що у підсумку визначає рівень професійного здоров'я [7, 8].

Термін психологічне забезпечення професійної діяльності з'явився в 1980-1985 рр. у системі забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів, де визначено зміст, принципи, завдання такого виду забезпечення. Далі свій внесок у психологічне забезпечення професійної діяльності зробили: П.П. Криворучко (1998 р.) стосовно спеціалістів операторського профілю надводних кораблів; Г.С. Грибенюк (1997 р.) – щодо спеціалістів пожежної безпеки; В.М. Крайнюк (1999 р.) – щодо юнаків призовного віку; О.А. Блінов (1999 р.) – щодо військовослужбовців аеромобільних військ під час парашутно-десантної підготовки; В.В. Стасюк (2000 р.) - щодо військовослужбовців під час бойових умов; В.І. Осьодло (2001 р.), Р.Л. Шпак (2004 р.), С.В. Василенко (2009) – щодо оптимізації функціонального стану і працездатності операторів, С.М. Миронець (2009), Г.М. Ржевський (2009) – щодо професійного становлення військовослужбовців служби за контрактом, В.М. Корольчук (2008) стосовно працівників ризиконебезпечних професій МНС [3, 8, 12].

Психологічне забезпечення – це комплекс заходів і засобів впливу на психіку особистості та створення сприятливих соціальних умов з метою формування, підтримки та відновлення оптимальної працездатності фахівця в повсякденних й екстремальних умовах [7].

Засоби та заходи психологічного забезпечення професійної діяльності можуть застосовуватися ще до безпосередньої зустрічі фахівця з технікою – професійна орієнтація та професійний відбір, психологічна підготовка й психологічна боротьба, конструювання робочого місця та прогнозування факторів, які певним чином впливатимуть на рівень працездатності, тобто створення оптимальних умов для життєдіяльності на технічних об'єктах. Під час підготовки до експлуатації техніки комплекс психологічного забезпечення професійної діяльності включає: психологічну діагностику, психологічну допомогу (психокорекцію, реабілітацію), психологічне супроводження професійної діяльності.

З мети та змісту психологічного забезпечення професійної діяльності випливають завдання: психологічна діагностика динаміки працездатності фахівців; розробка та вибір нових ефективних методів підтримки й відновлення психічних функцій особистості; вивчення специфіки умов професійної діяльності, впливу умов праці на психічний стан та працездатність фахівців; ефективна та безпечна діяльність, подовження професійного довголіття, фізичного та психічного здоров'я [7].

Професійне довголіття забезпечується формуванням професійних мотивів, освітою, високим професіоналізмом, оволодінням навичками самоконтролю і саморегуляції, збереженням фізичного і психічного здоров'я.

Висновки. Отже за результатами теоретичного аналізу існуючих напрямів вивчення проблеми психологічного забезпечення професійного здоров'я з'ясовано недостатній рівень її розроблення як в теоретичному, так і практичному аспектах. Нами визначено, що існує декілька підходів щодо визначення самого поняття професійного здоров'я. Незважаючи на широке використання терміну «професійне здоров'я», однозначності в розумінні його сутності, структурних компонентів, психодіагностичних критеріїв не існує. У цілому поняття професійне здоров'я розглядається, як властивість організму зберігати компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують працездатність в усіх умовах, в яких здійснюється професійна діяльність індивідуума.

Система психологічних умов забезпечення професійного здоров'я працівників спрямована на безперервність застосування заходів і засобів психологічного забезпечення професійної діяльності від початкового етапу, професійної орієнтації до профвідбору, психологічного забезпечення, навчання професії, професійної адаптації, психологічної корекції та реабілітації, тобто від «входу» в професію до «виходу» з неї.

Проблема збереження і зміцнення здоров'я повинна бути одним з пріоритетних у сфері життєвих і фахових інтересів працівників в організації. Це питання слід розглядати і як об'єкт особливої уваги психологічної служби на підприємствах та в установах, а роботу у цьому напрямку - як системоутворюючий вид діяльності практичного психолога.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов, В.М. Професійне довголіття педагогів загальноосвітніх шкіл // Вісник ЛНУ ім. Тараса Шевченка, 2009. №23 (186). Ч. 2.
2. Белов, В. И. Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : 1994. – 285 с.
3. Бодров, В. А. Психология професійної придатності: Учеб. посібник для вузів. – Київ., – 2001. – 511 с.
4. Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология / Е. П. Ильин. – С Пб. : Питер, 2001. – 464 с.
5. Казин, Э.М. Основы индивидуального здоровья человека : Введение в общую и прикладную валеологию / Казин Э. М., Блинова Н. Г., Литвинова Н. А. – М. : Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2000. – 192 с.
6. Карамушка, Л. М. Технологія психологічного забезпечення ефективності підприємницької діяльності / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, О. А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : [навч. Посіб. Для студентів вищ. Навч. Закл. Та слухачів ін.-тів після диплом. освіти] / за наук. Ред.. Л. М. Карамушки. – К. : ІНК ОС, 2005. – 304 – 397.
7. Корольчук, М. С., Корольчук В. М., Ріпа Л. А. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К. : НАУО, 2005. – 483 с.
8. Крайнюк, В. М. Практикум з психології. Курс лекцій 1,2 ч. – К. : КиМУ, 2002. – 157 с.
9. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 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. Маклаков, А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : автореф. дис. докт. психол. Наук. – СПб., 1996. – 40 с.
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. Мясищев, В. М. Личность и неврозы / В. М. Мясищев. – Л. : ЛГУ, 1980. – 428 с.
14. Никифоров, Г. С. Психология здоровья: Учебное пособие. – СПб. : 2002. – 256 с.
15. Разумов, А. Н., Пономаренко, В. А., Пискунов, В. А. Здоровье здорового человека / Под ред. Шинкаренко В. С. М., 1996. – С. 12 – 39.

СЕКЦІЯ 3. СОЦІОЛОГІЯ У СПРИЙНЯТТІ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ

Іщенко Марія, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Психологічні показники ортобіозу студентів університету

У статті представлено результати теоретичного і практичного дослідження проблеми ортобіоза студентів університету. Розглядаються чинники, що впливають на ортобіоз студентів. Особлива увага приділяється особливостям впливу соціально - психологічних детермінант на ефективність затвердження здорового способу життя студентів університету.

Ключові слова: студент, ортобіоз, соціально - психологічні детермінанти, ортобіотика

В статье представлены результаты теоретического и практического исследования проблемы ортобиоза студентов университета. Рассматриваются факторы, которые влияют на ортобиоз студентов. Особенное внимание уделяется особенностям влияния социально - психологических детерминант на эффективность утверждения здорового образа жизни студентов университета.

Ключевые слова: студент, ортобиоз, социально - психологические детерминанты, ортобиотика.

The results of theoretical and practical research of problem of orthobiosis students of university are presented in the article. Factors which influence on orthobiosis students are examined. The special attention is spared to the features of influence socially - psychological determinant on efficiency of claim of healthy way of life of students of university.

Keywords: student, orthobiosis, socially are psychological determinants, ortobiotika.

Актуальність теми дослідження. Актуальність проблеми витікає з сучасного стану питань збереження і зміцнення здоров'я студентів, формування здорового способу життя молодого покоління України. Сьогодні здоров'я є соціально-економічною категорією. З одного боку, загальноприйнятим є представлення, що рівнем здоров'я визначається індивідуальне людське життя, з іншого боку, воно розглядається як найважливіша умова соціального буття в цілому.

Здоровий спосіб життя (ЗСЖ) — умова і передумова соціальної активності людини, повнота вираження його духовних і фізичних сил. Конкретна повсякденна реалізація здорового способу життя — це виховання свідомого, активного відношення до здоров'я. Передусім, йдеться про формування світоглядної позиції, що характеризується взаємозв'язком і взаємообумовленістю значень профілактичної культури, засвоєних людиною з іншими світоглядними цінностями (щастя, любов, самореалізація та ін.) і що детермінують вплив стилю життя на здоров'я і досягнення бажаних благ. Розвиток особової активності, здібності до самовизначення, усвідомлення пріоритету здоров'я, коли людина постійно і вимушено знаходиться в ситуації вибору, адаптації до економічних і соціальних умов.

Будь-яка держава має соціальні групи, яким потрібна підвищена увага з боку суспільства і особлива охорона їх прав на життя. До цих груп, в першу чергу, відносяться діти і молодь. Невипадково, вивчення психологічних і соціально-психологічних основ здорового способу життя викликає підвищений інтерес вітчизняних дослідників.

На особливу увагу в цьому контексті заслуговує студентська молодь, яка є не лише основним джерелом поповнення трудових ресурсів суспільства, але і найбільш активною частиною суспільства. Виховати у студентів високу вимогливість до себе, життєву потребу працювати, вміння вести здоровий спосіб життя і піклуватися про своє здоров'я - це одна і головних завдань вищої школи, рішення якої визначає трудову і соціальну адаптацію молоді.

У діяльності молоді освітніх установ сьогодні особлива увага має бути спрямована на формування здорового способу життя через створення в сім'ї і найближчому оточенні дітей і молоді передумов створення культури здоров'я, законслухняної поведінки і профілактики девіантної поведінки в дитячому і молодіжному середовищі.

Стан наукової розробленості проблеми. Проблемі здорового способу життя присвячені численні дослідження в Росії і за кордоном (Амосов Н.М., Брехман И.И., Долинский Г. К., Дильман В. М., Лисицын Ю.П., та ін.).

У цих дослідженнях вказується на необхідність зусиль самої людини вести здоровий спосіб життя (Брехман И.И., Лисицын Ю.П., Полунина И.В., Чумаків Б.Н. та ін.). В основному в численних роботах, присвячених здоровому способу життя, розглядається проблема подолання шкідливих звичок або інших видів порушень здорового способу життя, проте питання профілактики і формування здорового способу життя, займаючи значне місце в педагогічних розробках, часто мають недостатнє наукове обґрунтування з позиції соціальної психології. Проблема соціально-психологічних детермінант здорового способу життя залишається недостатньо розробленою. Виникає протиріччя між затребуваністю і недостатньою науковою опрацьованістю цієї проблеми.

Вказане протиріччя, а також актуальність, наукова і практична значущість проблеми і визначили вибір теми нашого дослідження.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що здоровий спосіб життя студентів університету обумовлений рядом загальносоціальних, соціально-групових, сімейних і особових детермінант, а також цілеспрямованим залученням можливостей психолого-педагогічних технологій для його формування в учбово-виховному процесі. Суб'єктна роль студента університету в затвердженні здорового способу життя проявляється на основі розвитку мотиваційно-ціннісного, змістовно-операційного і емоційно-вольового компонентів здорового способу життя.

Завдання дослідження: Обґрунтувати системний соціально-психологічний підхід до дослідження проблеми ортобіозу, на основі якого уточнити суть і особливості його прояву серед студентів університету. Розробити соціально-психологічну модель детерміації здорового способу життя у студентів університету. Обґрунтувати інструментарій і методику емпіричного дослідження соціально-психологічних детермінант здорового способу життя, розробити систему показників оцінки їх ефективності. Емпірично виявити і розкрити особливості впливу соціально-психологічних детермінант на ефективність затвердження здорового способу життя студентів університету. Розробити рекомендації щодо затвердження здорового способу життя студентів університету.

Постановка проблеми. Є ще одна галузь науково-практичного знання, що має пряме відношення до теми ортобіотики. Це ортобіотика, створена на основі концептуальних положень об ортобіозе лауреата Нобелівської премії в області фізіології і медицини І.І. Мечникова. Основи ортобіотики, а точніше її теорія і методологія, викладені І.І. Мечниковим в книгах «Етюди про природу людини» і «Етюди оптимізму». Така назва книг не випадкова. Російський учений, розвиваючи свої погляди на науку по «догляду за власною персоною», відмічав, що наслідування правил ортобіоза вкрай полегшує прояви вищих здібностей людської душі.

Він був глибоко переконаний, що суть ортобіоза - забезпечити розвиток людини, щоб він досяг довгої, діяльної і бадьорої старості, що призводить до почуття насичення життям і покірливого бажання смерті.

Щоб прискорити входження ортобіотики в наш менталітет, належить зробити чималі зусилля, щоб здолати у свідомості людей стереотип недбалого відношення до свого здоров'я і виробити критичне відношення до своїх знань, бо можна багато що знати, не знаючи найпотрібнішого. І, звичайно, важлива звичка самоконтролю за своїм здоров'ям.

У чому відмінність ортобіотики від медицини і геронтології, з якими вона тісно стикається? Може, немає особливої доцільності в теоретико-методологічній і прикладній розробці ортобіотики як самостійної науково-технологічної дисципліни?

Як правило, в подібній гносеологічній риторичній вирішальне значення має аргументація з приводу наявності у новоявленої дисципліни свого об'єкту і предмета дослідження.

Отже, на відміну від медицини, об'єктом якої є хвороба, і геронтології, об'єктом якої є процес в'янення людського організму, об'єктом ортобіотики є технологія самосбереження людьми здоров'я і наповнення їх життєвим оптимізмом.

Крім того, в ортобіотике використовується декілька іншої підхід до поняття «здоров'я». У ній воно розглядається як єдність трьох складових : фізичного, психічного, морального здоров'я.

Ні медицина, ні геронтологія, ні навіть валеологія не користуються подібною методологією. Перспектива збереження здоров'я людей багато в чому залежить від наукового рівня розвитку медицини, геронтології і інших дисциплін, що займаються людським організмом. Підживлюючись їх досягненнями, ортобіотика за своєю практичною значимістю міцно займе серед них перше місце.

Міжнародна статистика по охороні здоров'я свідчить: в забезпеченні життя людей пріоритет належить образу їх повсякденної діяльності, культурі поведінки з самим собою.

Згідно з факторіальним аналізом, спосіб життя представляє 60-70% в загальній структурі чинників виживаності сучасних людей.

Призначення ортобіотики - дати науково обгрунтовані рекомендації із цього приводу. Ортобіотика розробляє технології кожного вікового етапу життя людей. Вона носить превентивний характер, її напрацювання покликані допомогти людям попереджувати які-небудь небажані процеси в їх фізичному, психічному і моральному здоров'ї. Для ортобіотики моральні проблеми надзвичайно багато означають, як і проблеми психологічні.

Отже, ортобіотика - це наука, що синтезує великий круг різних наукових і технологічних знань. Ортобіотику можна вважати теоретико-прикладною основою людинознавства. Вона є антропологічною основою для цілого ряду теоретичних і технологічних дисциплін, в тісному зіткненні з нею знаходиться іміджологія.

Ортобіотика - це наука, що вивчає технологію самосбереження людьми здоров'я і наповнення життєвим оптимізмом. Ортобіоз, розглядає поняття "здоров'я" як єдність трьох складових : фізичне здоров'я, психічне здоров'я, моральне здоров'я. Він ґрунтується на дев'яти принципах: 1. Самоцінність особистого життя. 2. Самоконтроль і саморегуляція. 3. Самоорганізація. 4. Самоободрення. 5. Різноманітність вражень. 6. Звернення до музики. 7. Спілкування з природою. 8. Культура спілкування. 9. Корисні звички.

Ортобіоз, або здоровий спосіб життя (ЗСЖ), - це типові форми і способи повсякденної життєдіяльності людини (праця, нормальний сон, позитивний емоційний стан, оптимізм, раціональне харчування, дотримання режиму, гартування, фізичні вправи), які зміцнюють і удосконалюють резервні можливості організму, забезпечуючи тим самим успішне виконання своїх соціальних і професійних функцій незалежно від політичних, економічних і соціально-психологічних ситуацій. Метою ортобіоза виступає навчання людини правильному і безпомилковому вибору у будь-якій ситуації тільки корисного, сприяючого здоров'ю і відмова від усього шкідливого [6; 11].

Студенти як майбутні фахівці з вищою освітою значною мірою визначають майбутнє нашої держави, тому вони повинні мати не тільки високий рівень професійної підготовленості, але й бути фізично витривалими, працездатними і здоровими. Однак спостерігається тенденція погіршення стану здоров'я студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах, тобто, це становить проблему сучасної студентської молоді України.

Усе це зумовило необхідність у проведенні даного соціологічного дослідження, метою якого стало:

- вивчення важливості спорту та ортобіозу для студентів I, II курсів КНТЕУ;
- виявити особливості сучасного стану фізичної культури студентів.

Метод опитування : анкетування (анкета для самостійного заповнення).

У опитуванні 2015р. узяли долю: 633 студентів I - II курсів усіх факультетів (за вибіркою).

Таблиця 1

Розподіл респондентів за факультетами

№	Альтернатива	Кількість	% тихий, хто дав відповідь
	ФЕМП	334	52,7
	ФРГТБ	110	17,4
	ФФБС	84	13,3
	ФОАЕК	62	9,8
	ФТТП	43	6,8
	Всього	633	100

Таблиця 2

Розподіл респондентів за курсами

№	Альтернатива	Кількість	% тихий, хто дав відповідь
1	Перший	285	45
2	Другий	283	44,7

3	Жодного варіанту	65	10,3
4	Всього	633	100

Надалі результати опитування надаються у відсотках до наведених показників кількості опитаних.

Обробка даних проводилася за допомогою комп'ютерної програми, яка дозволяє провести аналіз за загальними показниками, так і за критеріями: курс, факультет. Проте розбіжність за цими критеріями у більшості питань є незначною, тому дані здебільшого надаються в узагальнених показниках.

Перше запитання, яку було запропоноване студентам, спрямоване на виявлення того на скільки смороді ведуть здоровий спосіб життя. На це питання отримані такі відповіді (див. рис. 1).

Дані наведені на гистограмі свідчать про теі, що переважна більшість студентів I, II курсів КНТЕУ ведуть здоровий спосіб життя. Лише (9,0%) зазначили, що вони не ведуть здоровий спосіб життя. У тій же година кількість студентів яким було важко відповісти на дані запитання становить (21,3%).

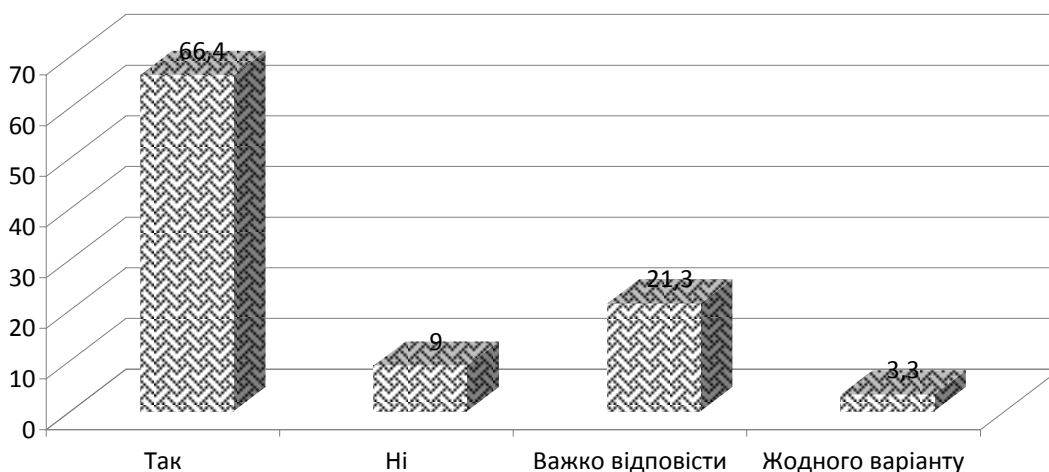


Рис. 1. Розподіл відповідей студентів на запитання: «Чи ведете Ви здоровий спосіб життя»? (%)

Одним з основних завдань проведеного дослідження було виявлення особливостей розуміння студентами, що таке «Здоровий спосіб життя» та його структурних елементів. Слід підкреслити, що відповідь на це питання дали більшість опитаних (див. рис. 2.)

Як свідчать результати, більшість студентів в здоровому способі житті вбачають відсутність шкідливих звичок (65,6%) та регулярне заняття спортом (64,8%), а «сидіння» на дієті (5,5%). Також, в даному запитанні мі дали можливість студентам дати свій варіант відповіді (6,6%).

Студенти внесли такі власні варіанти відповідей: - Усе вище перераховане (не мати шкідливих звичок, «сидіння» на дієті, регулярне заняття спортом). - Правельне харчування. - Здоровий сон. - Мати здоровий дух. - Відпочинок на свіжому повітрі. - Позитивне мислення. - Регулярний секс.

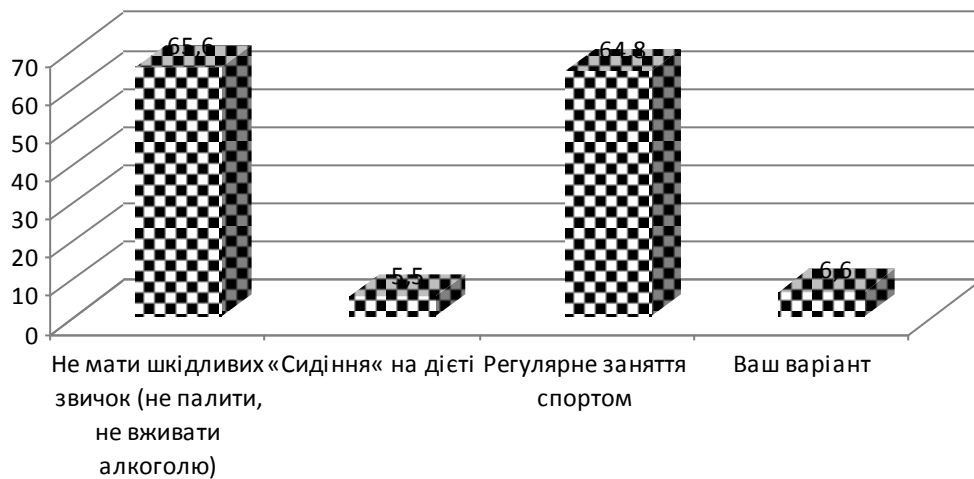


Рис. 2. Розподіл відповідей щодо того, як розуміють студенти Ортобіоз(%)

Надалі спробували з'ясувати, чи потрібен предмет фізичного виховання у вищому навчальному закладі (див. рис. 3.).

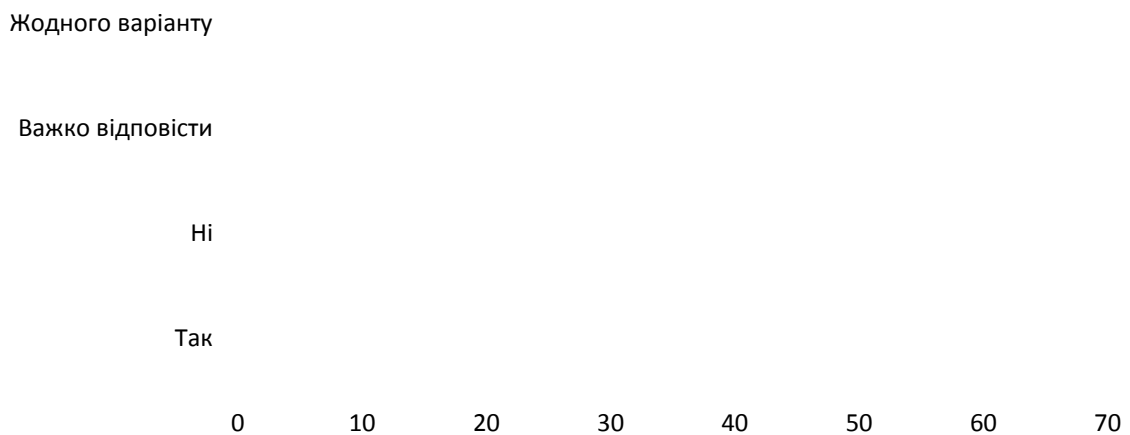


Рис. 3. Розподіл відповідей щодо того, чи потрібен предмет фізичного виховання у вищому навчальному закладі (%)

Виходячи з вищенаведеного розподілу відповідей, більшість студентів (65,4%) зазначили, що потрібен предмет фізичного виховання у вищому навчальному закладі. Однак слід звернути увагу на ті, що (19,1%) студентів зазначили, що цього предмета не потрібно, а (10,9%) респондентам на дані запитання було важко відповісти, ще (4,6%) взагалі не дали відповідь.

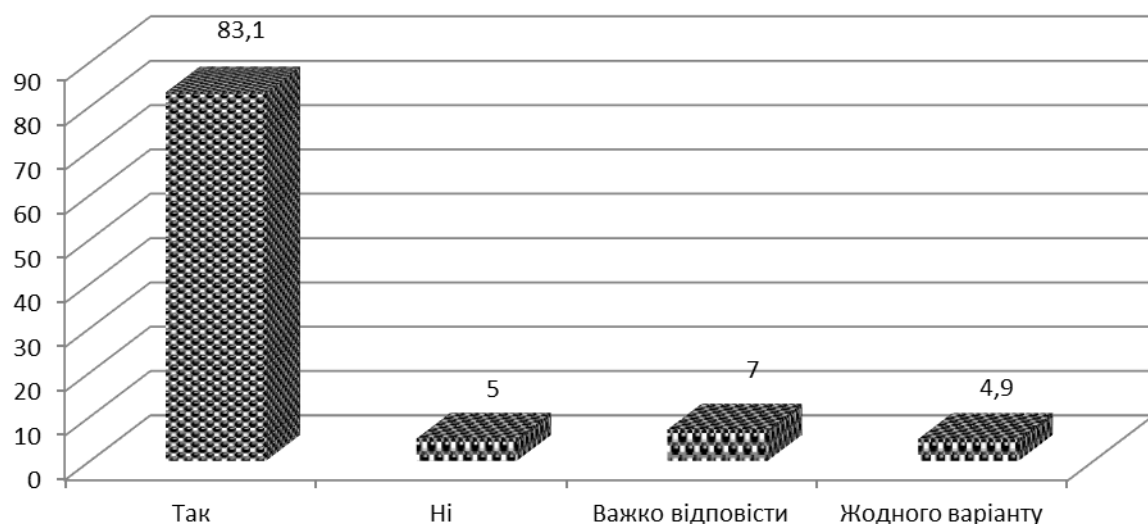


Рис. 4. Розподіл відповідей студентів на запитання: «Чи відвідуєте Ви заняття з фізичної культури»? (%)

За результатами опитування (рис. 4.) більшість студентів (83,1%) відвідують заняття фізичного виховання, а лише (5%) не відвідують дані заняття. Можна зробити висновок, що більшість студентів відповідально ставляться до предмету фізичного виховання і відвідують його, в тій же година можна констатувати факт, відповідальності до свого здоров'я.

Таблиця 3.

Розподіл відповідей щодо того, якові секцію відвідують студенти на заняттях з фізичної культури (%)

№	Альтернатива	% тихий, хто дав відповідь
1	Футбол	89,3
2	Волейбол	8,6
3	Баскетбол	5,1
4	Настільний теніс	10,0
5	Плавання	5,1
6	Боротьба самбо	3,6
7	Пауерліфтинг (важка атлетика)	9,5
8	Спортивна аеробіка (фітнес, боді - фітнес)	34,1
9	Загальна фізична підготовка	10,3
10	Бадмінтон	11,8

Як свідчать отримані результати (табл. 3), найбільше студенти відвідують секцію футболу (89,3%), спортивну аеробіку (34,1%), бадмінтон (11,8%). Отже, можна констатувати тій факт, що студенти охочий відвідують спортивні секції і ведуть активний спосіб життя. Також, можна говорити і про гарну роботіві кафедри фізичного виховання.

Одним з основних завдань проведеного дослідження було виявлення особливостей розуміння студентами самого поняття «духовність» (табл. 8) та його структурних елементів.

Як засвідчують дані таблиці, студенти першого курсу під поняттям «духовність» частіше розуміють сукупність моральних якостей людини (47,6%). Значна кількість опитаних студентів (39,0%) вважає, що духовність - це гармонія внутрішнього світу

Таблиця 4.

Розподіл відповідей щодо того, як розуміють студенти поняття «духовність»

№	Альтернатива	Кількість (%)
1	Духовність - це релігійний термін, пов'язаний з вірою у Бога	22,4
2	Духовність - це інтелектуальне багатство людини: розум, кругозір	29,7
3	Духовність - це певне світобачення, прагнення до самовдосконалення	24,4
4	Духовність - це сукупність моральних якостей людини	47,6
5	Духовність - це віра в добро і справедливість	9,7
6	Духовність - це гармонія внутрішнього світу людини	39,0

людини. Третина респондентів (29,7%) усвідомлює - це поняття як інтелектуальне багатство людини : розум, здібності, кругозір. Кожний четвертий першокурсник (24,4%) уявляє собі «духовність» як прагнення особистості до самовдосконалення. Певна частина респондентів (22,4%) вважає, що духовність - це релігійний термін, пов'язаний з вірою у Бога. І зовсім невелика кількість першокурсників вважають, що духовність - це віра в добро і справедливість (9,7%).

Подібна картина спостерігається і у розумінні студентами різних структурних елементів духовного світу особистості (табл. 5.).

Таким чином, дані свідчать про те, що для студентів першого курсу пріоритетними є емоційні компоненти духовності, а саме: світ почуттів, світ волі, світ думання (38,7%), душа, дух, духовні цінності (37,2%), віра, надія, любов (31,6%). Крім того, опитані студенти цінують інтелектуальні цінності, а саме: мислення, знання, розум (28,3%). Незначна кількість респондентів вважають культуру взаємовідносин (14,1%) ознакою духовності. Серед власних варіантів відповіді студентів траплялися також такі визначення, як: «свобода», «взаємодія зовнішнього та внутрішнього світу» худе.

Таблиця 5.

Розподіл відповідей щодо того, які елементи духовного світу особистості студенти вважають найважливішими

№	Альтернатива	Кількість (%)
1	Мислення, знання, розум	28,3
2	Віра, надія, любов	31,6
3	Світ почуттів, світ волі, світ думання	38,7
4	Душа, дух, духовні цінності	37,2
5	Культура взаємовідносин	14,1
6	Інше	9,9

Отже, переважна більшість першокурсників трактує «духовність» стосовно моральних цінностей людини, дещо менша кількість опитаних - з боку інтелектуальних та невелика частина респондентів інтерпретує «духовність» стосовно релігійних цінностей.

У цьому зв'язку було цікаво виявити, як студенти університету оцінюють наявний рівень своєї особистої духовної культури (табл. 6.).

Таблиця 6.

Розподіл відповідей щодо самооцінки рівня духовної культури студентів

№ пір.	Альтернатива	Кількість (%)
1	Високий	18,1
2	Середній	60,2
3	Низький	9,9
4	Важко відповісти	11,8
6	Разом	100,0

Переважає більшість опитаних студентів оцінили свій духовний рівень як середній (60,2%). Деякі респонденти визначили, що мають високий рівень духовної культури (18,9%). Кожний десятий першокурсник визнав, що має низький рівень духовності (9,9%).

Важливим завданням дослідження було виявлення зовнішніх та внутрішніх чинників, які впливають на розвиток духовного світу особистості студента (таблиця. 3.5.).

Студенти КНТЕУ мають багатий внутрішній світ, різноманітні та корисні інтереси, захоплення, уподобання. Вони є віруючими людьми з розвиненими культурними потребами, активно цікавляться театральним та кіномистецтвом, сучасною музикою, художньою та науково-пізнавальною літературою, займаються самоосвітою. І це усе є передумовою подальшого розвитку та вдосконалення особистості шкірного студента, в тому числі й духовного.

Існують і проблеми в студентському середовищі. Що ж найбільше турбує студентів на сучасному етапі? (Див. табл. 7.).

Таблиця 7.

Розподіл відповідей щодо актуальних проблем студентської молоді

№ пір.	Альтернатива	Кількість (%)
1	Популяризація сексу, насилля, «романтики» злочинного світу	52,1
2	Поширення інфекцій - ВІЛ, СНІД, венеричних захворювань	68,4
3	Вживання алкоголю, наркотиків, надмірне паління	66,5
4	Низький рівень медичного обслуговування	48,4
5	Низький рівень політичної свідомості	45,4
6	Відсутність цілісної молодіжної політики	38,8
7	Недостатній рівень середньої освіти	38,2
8	Недостатній рівень викладання у ВНЗ	39,5
9	Недостатній рівень загальної культури	52,6
10	Мала кількість місць культурного проведення дозвілля	18,7
11	Відсутність робочих місць	50,8
12	Соціальна пасивність молоді	48,9
13	Низька заробітна плата	54,2
14	Велика конкуренція	25,4

15	Важкі умови праці	28,0
16	Відсутність доступного житла	38,2
17	Вияви націоналізму	19,8
18	Труднощі працевлаштування	42,2
19	Відсутність духовного виховання	20,1

Аналіз даних результатів показав, що найбільш гострими для наших першокурсників є такі проблеми: поширення інфекцій - ВІЛ, СНІД, венеричних захворювань (68,4%); вживання алкоголю, наркотиків, надмірне паління (66,5%); низька заробітна плата (54,2%); недостатній рівень загальної культури (52,6%); популяризація сексу, насилля, «романтики» злочинного світу (52,1%); відсутність робочих місць (50,8%); соціальна пасивність молоді (48,9%); низький рівень медичного обслуговування (48,4%).

Порівняно з цим, менш актуальними для опитаних студентів є такі проблеми: відсутність духовного виховання (20,1%); вияви націоналізму (19,8%); мала кількість місць культурного проведення дозвілля (18,7%).

Наступні питання анкети дозволяють більш конкретно виявити ставлення респондентів до таких негативних явищ як тютюнопаління, алкоголізм та наркоманія.

За даними (рис. 5.) видно, що майже третина всіх опитаних студентів не пробували палити і не збираються цього робити (29,7%). До цієї ж категорії можна віднести і тихий, хто колись пробував палити, але їм це не сподобалось (43,9%). Таким чином, до студентів, що не палять і не будуть палити в перспективі, можна віднести загалом переважну більшість респондентів (73,6%).



Рис. 5. Розподіл відповідей щодо причин тютюнопаління студентів

Чому деякі студенти усе ж таки палять? Як показав аналіз результатів, усі запропоновані заповіді можуть викликати бажання палити, але найбільше впливають приклади рідних (29,4%) та найближчого оточення (30,3%), необхідність заспокоїтися (29,7%).

Аналіз результатів дозволивши зробити деякі висновки щодо ставлення студентів університету до проблеми алкоголізму (таблиця. 8). Правильно, що зовсім мала кількість

студентів першого курсу ніколи не пробували алкогольні напої і не будуть цього робити в майбутньому (7,7%). Один з чотирьох респондентів спробував алкоголь, але він йому не сподобався. Можна сподіватися, що вони в перспективі усе ж таки не зроблять цього. Таких респондентів було виявлено 24,1%.

Опитані студенти переважно вживають різноманітні алкогольні напої під впливом ситуації, що склалася (46,3%) або для підняття настрою (28,1%). Значно менше стимулює респондентів до вживання алкоголю бажання підвищити самооцінку (7,8%) та виглядати більш сучасним (7,5%).

Таблиця 8.

Розподіл відповідей щодо причин уживання алкоголю студентами

<i>№ пір.</i>	<i>Альтернатива</i>	<i>Кількість (%)</i>
1	Так прийнято в моєму оточенні	11,7
2	Не можу відмовити	12,3
3	Так міні сприймають більш сучасним	7,5
4	Це підвищує мою самооцінку	7,8
5	Ситуація, яка цьому сприяє	46,3
6	Піднімає настрій	28,1
7	Заспокоює	10,7
8	Пробував(ла), але не сподобалося	24,1
9	Не пробував(ла), але при нагоді спробую	3,5
10	Не пробував(ла) і ніколи не буду	7,7

Основними причинами того, що студенти вживають наркотики, є бажання підняти собі настрій (4,8%), відчутти радість життя (4,3%), заспокоїтись (4%) або під впливом ситуації (4,2%).

Таблиця 9.

Розподіл відповідей щодо частоти вживання наркотиків студентами

<i>№ пір.</i>	<i>Альтернатива</i>	<i>Кількість (%)</i>
1	Майже щодня	3,2
2	Раз на тиждень	3,1
3	Раз на місяць	2,7
4	Година від години, рідше одного разу на півроку	3,8
5	Зовсім не вживаю	87,2
6	Разом	100,0

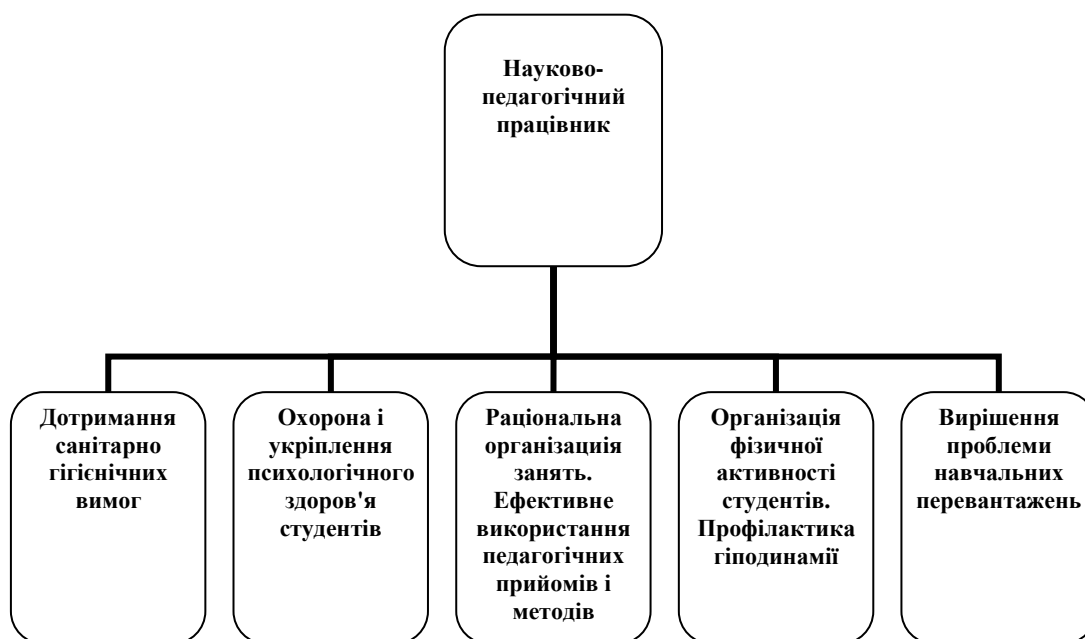
За даними (табл. 9), переважна більшість опитаних студентів зовсім не вживають наркотики (87,2%). Невелика кількість респондентів вживають наркотики не частіше одного разу на півроку (3,8%). На шкода, 9% респондентів визнали, що систематично вживають наркотичні речовини: один раз на місяць (2,7%), раз та тиждень (3,1%) або майже щодня (3,2%).

Таким чином, аналіз результатів проведеного дослідження показав, що серед студентської молоді існує проблема залежності від різноманітних хімічних речовин. Особливо актуальною є проблема алкогольної залежності серед молоді. Більше того, вживання алкогольних напоїв стало невід'ємною частиною дозвілля і відпочинку молодих людей. На шкода, це стало звичним та легкодоступним засобом вирішення багатьох

соціально - психологічних потреб в цьому віці: бажання самоствердитись, бути впевненим у собі, контролювати себе і навколишню ситуацію, отримати визнання референтної групи однолітків або дорослих людей.

Тому нам потрібно застосовувати різні організаційно-педагогічні технології попередження негативного впливу на ортобіоз студентів.

Отже, організаційно-педагогічні технології (ОПТ) визначають структуру учбового процесу, частково регламентовану, сприяючи запобіганню перевтомі, гіподинамії і іншим дезадаптивним станам.



Освітні технології оцінюються як здоров'єзберігаючі за наступних умов: - розроблена і реалізується система оперативного, поточного і етапного контролю над станом ортобіозу студентів (моніторинг ортобіозу); - у зміст і організацію викладання усіх учбових дисциплін інтегровані питання, пов'язані з охороною здоров'я, з урахуванням міжпредметних зв'язків і схеми загальної структуризації учбово-тематичних блоків; - процес навчання будується з урахуванням вікових анатомо-фізіологічних і психологічних особливостей студентів (біологічного віку, їх базових потреб, провідної діяльності та ін.), закономірностей становлення їх психічних функцій (перехід від спільних дій до самостійних, від дій матеріального плану до дій мовного і розумового планів і так далі); - навчання будується по одиницях, а не по елементах, віддається перевага значущому, осмисленому матеріалу, мінімалізуються чисто технічні завдання, враховуються закономірності згасання сліду при запам'ятовуванні; - враховані індивідуальні особливості студентів, розроблені прийоми роботи з групою ризику; - роботою усіх викладачів забезпечується достатній рівень мотивації студентів, вони емоційно залучаються до процесу навчання, і, отже, зацікавлені в його результатах; - учбово-виховний процес орієнтований на формування представлень, а не на передачу знань, на розвиток особистості студента як суб'єкта навчання; - забезпечується попередження перевтоми студентів, перевантаження їх пам'яті і зв'язані з цим стани дистреса шляхом чергування періодів напруженої роботи і розслаблення, адекватного відновлення після періодів інтенсивної діяльності, зміни видів діяльності і так далі; - уся освітня технологія будується на пріоритеті позитивних дій. У студента планомірно формуються свідомість

успішності його діяльності, адекватна самооцінка, для чого вибираються відповідні по складності завдання; - викладач використовує показник успішності студента для розвитку позитивних начал особи; - оцінка діяльності студента виконує стимулюючу роль і здійснюється не лише по кінцевому результату, але і по процесу його досягнення; - забезпечується достатній рівень загальної і комунікативної культури викладача, що дозволяє виключити елементи дидактогенного спілкування.

При проведенні учбового заняття викладач зобов'язаний враховувати гігієнічні критерії раціональної організації заняття, приведені в таблиці 10.

Таблиця 10.

Гігієнічні критерії раціональної організації заняття

Чинники навчального заняття	Рівні гігієнічної раціональності навчального заняття		
	Раціональний	Недостатньо раціональний	Нераціональний
Щільність заняття	не менше 60% і не більше 75-80%	85-90%	більше 90%
Число видів учбової діяльності	4 - 7	2 - 3	1 - 2
Середня тривалість різних видів учбової діяльності	не більше 10 мін	11-15 мін	більше 15 мін
Частота чергування різних видів учбової діяльності	зміна не пізніше ніж через 7-10мин	зміна через 11-15 мін	зміна через 15-20 мін
Число видів викладання	не менше 3	2	1
Чергування видів викладання	не пізніше ніж через 10-15 мін	через 15-20-мин	не чергуються
Наявність емоційних розрядок	2 - 3	1	ні
Місце і тривалість застосування ТСО	відповідно до гігієнічних норм	з частковим дотриманням гігієнічних норм	у довільній формі
Чергування пози	поза чергується відповідно до виду роботи. Викладач спостерігає за посадкою студентів	є випадки невідповідності пози виду роботи, викладач іноді контролює посадку студентів	часті невідповідності пози виду роботи, поза не контролюється викладачем
Фізкультхвилини	2	1	відсутні
Психологічний клімат	переважають позитивні емоції	є випадки негативних емоцій	переважають негативні емоції
Момент зниження учбової активності	не раніше чим через 40 хв.	не раніше чим через 35-37 хв.	менш ніж через 30 хв.

Отже, для раціональної організації заняття необхідно: 1. Організація фізичної активності студентів за рахунок профілактики гіподинамії, проведення фізкультпаузи (для поліпшення мозкового кровообігу, для зняття стомлення з плечового поясу і рук, для зняття напруги з м'язів тулуба, для нормалізації осанки). 2. Вирішення проблеми учбових перевантажень за рахунок чергування періодів напруженої роботи і розслаблення, адекватного відновлення після періодів інтенсивної діяльності, зміни видів діяльності, планомірного формування у студента свідомості успішності його діяльності, оптимального об'єму домашнього завдання. 3. Психологічне благополуччя і здоров'я викладача.

Головна мета використання здоров'я зберігаючих технологій - здоров'я студента, але без турботи про здоров'я викладача ця мета труднодостижима. Нездоровий викладач не може забезпечити студентові необхідний рівень уваги, індивідуальний підхід. Він не може займатися і вихованням культури здоров'я студентів, оскільки в цій роботі потрібний особистий приклад. Неблагополуччя психологічного здоров'я, деформація особи викладача, прояв «синдрому вигорання» найбезпосереднішим чином впливають на здоров'я студентів.

Завдання охорони і зміцнення здоров'я студентів можуть успішно вирішуватися тільки у тому випадку, якщо педагог сам матиме хороше психічне і соматичне здоров'я.

У ортоботиці усвідомлення самоценності власного життя - початкова передумова її успішної побудови, Тому викладач повинен уміти радити: спілкуватися з природою, частіше слухати класичну музику, дотримувати гігієну праці і відпочинку.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, можна зробити такі **висновки**.

Отримані нами дані опитування свідчать, що студенти університету активно та частіше з користю проводять свій позаурочний час Найбільш популярними для студентів є спілкування з друзями, читання різноманітної літератури, заняття спортом. Не дивлячись на це, половина першокурсників встигає постійно проводити свій година за комп'ютером.

Отримані результати показують дещо споживацьке ставлення першокурсників до життя. На їх думку, в сучасному суспільстві престижніше бути матеріально незалежним, ніж духовно збагаченим. Інтернет часто заміняє читання книг, відвідування бібліотек, театрів та кінотеатрів, «живе» спілкування з друзями та заняття спортом. Крім цього, спостерігається висока тривожність самих студентів з приводу матеріального стану в сім'ї, наслідком чого є відсутність віри в краще майбутнє.

Аналіз результатів опитування показав, що першокурсники є чутливими до проблем ортобіозу. Респонденти визнають найбільш актуальні проблеми: низьку заробітну плату; недостатній рівень загальної культури; соціальну пасивність молоді; низький рівень медичного обслуговування. Крім того, студенти спрямовуються на здоровий спосіб життя та переймаються такими проблемами як поширення ВІЛ/СНІДу, тютюнопаління, алкоголізму, наркоманії серед молоді.

До того ж, аналіз результатів проведеного дослідження показав, що серед студентської молоді існує залежність від різноманітних хімічних речовин. Особливо актуальною є проблема алкогольної залежності. Більше того, вживання алкогольних напоїв стало невід'ємною частиною дозвілля і відпочинку молодих людей. На жаль, це стало звичним та легкодоступним засобом задоволення багатьох соціально -

психологічних потреб в цьому віці, а саме споживи у спілкуванні, самоствердженні, визнанні.

Для опитаних студентів характерна впевненість щодо позитивного впливу навчального процесу на рівень ортобіозу. Серед першокурсників поширена думка щодо значного впливу на їх стан ортобіозу різних форм навчальної діяльності, насамперед семінарів, лекцій та психологічних тренінгів. На думку студентів, на розвиток ортобіозу, також впливають організаційно - виховні заходи, в яких вони беруть активну участь. Крім того, більше половини опитаних студентів визнають вплив особистості викладача на їх духовність.

Пріоритетними життєвими планами для студентів є: мати хорошу сім'ю та цікаву роботу, бути матеріально незалежними, подорожувати світом. Натомість, для першокурсників зрідка характерні плани, пов'язані з владою, світовим визнанням. Така картина відповідає основним життєвим цінностям студентського віку: розвиток та самовдосконалення особистості, взаєморозуміння у стосунках з людьми, самостійність, відповідальність, впевненість у майбутньому.

Взагалі студенти критично оцінюють власний рівень розвитку ортобіозу. Більше половини з них оцінили свій рівень ортобіозу як середній. Кожний п'ятий студент визнав, що має високий рівень ортобіозу.

У зв'язку з вищевикладеним виникає необхідність керувати процесом розвитку ортобіозу студентів університету з урахуванням їх вікових та соціально - психологічних особливостей.

Особливо слід звернути особливу увагу на забезпечення належних умов для формування та розвитку: згуртованості студентського колективу, а також взаєморозуміння студентів та викладачів; культурних потреб студентів, особливо інтересу до народного фольклору та декоративно-прикладного мистецтва; споживи шкірного студента у постійному самовдосконаленні; позитивної мотивації у студентів на здоровий спосіб життя, заняття спортом, туризмом, громадською діяльністю в університеті.

Крім того, необхідно більше залучати органи студентського самоврядування до створенні належних умов для розвитку та задоволення культурних потреб студентів. Адже саме студентське самоврядування - це діяльність, за допомогою якої максимально виявляються і реалізуються творчі здібності студентів, формуються моральні якості, ініціатива, підвищується відповідальність шкірного за результати своєї праці.

На наше думку, доцільно і надалі продовжувати дослідження внутрішнього світу, духовних орієнтирів студентів КНТЕУ.

Отже, ортобіоз - це не що інше, як комплекс поведінкових актів людей, що обумовлюють збереження і зміцнення їх здоров'я в об'єктивних умовах праці, побуту, вільного години, економіки і екології.

Рівень здоров'я багато в чому залежить від спадкової генетичної схильності, якові конкретний індивідуум не може кардинально змінити. Проте останні дослідження показують, що при серйозних цілеспрямованих заняттях фізичними вправами можна поліпшити показники функціонування окремих систем організму людини в межах 15-30%. При здоровому способі життя спостерігається поліпшення психофізичного стану на 10-12%. Це дозволяє зменшити вплив несприятливої спадковості при передачі генетичної інформації наступним поколінням.

Фізична культура, здоровий спосіб життя повинні стати надійним психологічним захистом тихий, що займаються. Заняття фізичною культурою і спортом, здоровий спосіб життя - продукт духовних зусиль самої людини. У центрі уваги процесу формування здорового способу життя, фізичного самовиховання знаходиться особа з її індивідуальними особливостями і здібностями.

Краще всього пристосовуються до умов учбової праці, що ускладнюються, студенти, що мають хороший здоров'я і фізичну підготовленість, високий рівень розвитку морально-вольових якостей і психічного стану.

Відомо, що студенти-спортсмени, адаптовані до підвищених тренувальних навантажень, навіть після інтенсивної фізичної роботи не випробовують спаду інтелектуальних здібностей. Для таких студентів середнє фізичне навантаження є стимулюючим чинником розумової працездатності. Для недостатньо тренуваних студентів невелике по інтенсивності фізичне навантаження стимулює, а висока - пригнічує розумову працездатність особливо в період екзаменаційних сесій.

Уникнути негативного впливу зниження рухової активності допомагає комплекс оздоровчо-фізкультурних заходів до яких належать активний відпочинок як в учбовий, так і у внеучбовий час, нормалізація сну і живлення, гартування, достатнє перебування на свіжому повітрі і оптимальна рухова активність.

Таким чином, стан ортобіозу підростаючого покоління - найважливіший показник благополуччя суспільства і держави. Трудові ресурси країни, її безпека, політична стабільність, економічне благополуччя і морально-моральний рівень населення безпосередньо пов'язані із станом здоров'я дітей, підлітків, молоді. Педагогічна громадськість все більше усвідомлює, що саме викладач може зробити для ортобіозу студента значно більше, ніж лікар.

Проте позитивні процеси йдуть доки неприпустимо повільно. Висновок неутішливий - з кожним роком число студентів з різними захворюваннями росте. Стан здоров'я відбивається і на здатності навчатися.

Поняття «Здоров'єзберігаючі технології», що з'явилося останніми роками, можна розглядати і як технологічну основу здоров'єзберігаючої педагогіки - одного з найактуальніших освітніх підходів, і як сукупність прийомів, форм і методів організації навчання студентів без збитку для їх здоров'я.

Кроки залучення викладача до здоров'єзберігаючої педагогіки можуть бути представлені таким чином: - усвідомлення проблеми негативної дії сталих освітніх систем на здоров'я студентів, формування переконаності, що звичне відношення до здоров'я необхідно міняти; - пошук шляхів виправлення ситуації, визнання своєї відповідальності за результат цієї роботи; - оволодіння необхідними здоров'єзберігаючими технологіями (отримання відповідних професійних компетенцій); - перебудова своєї роботи відповідно до отриманих знань; - активна участь в роботі усієї освітньої установи по реалізації принципів здоров'єзберігаючої педагогіки.

Основним елементом здоров'єзберігаючої технології є - формування здоров'єзберігаючого простору на учбовому занятті.

Від викладача - основної фігури педагогічного процесу - найбільшою мірою залежить, який вплив на ортобіоз студентів чинить їх перебування в університеті, процес навчання, наскільки здоров'єзберігаючими є освітні технології і усе внутрішньоуніверситетівське середовище.

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 образа жизни, как фактор национального возрождения // Теория и методика физического воспитания. - 2005. - № 1. - С. 46 - 48.
3. Корольчук М.С. Основи психології. Опорні конспекти, схеми, методики / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко. - К. : Ніка-Центр, 2015. - 320 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., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник. Загальна редакція Корольчук М.С., 2012 – 256 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, 2007. – 320 с.
8. Практична психологія : навч. посіб. для студ вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 728 с.

Коваль Аліна, 2 курс 22м група ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, д-р. психол. наук, проф.

Психологічні технології удосконалення навичок персоналу банку до роботи в команді

В статті окреслено місце соціалізації в структурі сучасної концепції управління банком. Здійснено аналіз вітчизняної та зарубіжної практики стимулювання роботи банківського персоналу. Розкрито особливості кадрового складу банківських службовців за групами та розглянуто стратегії удосконалення командної роботи персоналу банку з урахуванням їх психологічних особливостей.

Ключові слова: психологічні особливості, банк, персонал, робота в команді, управління, стимулювання.

В статье обозначено место социализации в структуре современной концепции управления банком. Осуществлен анализ отечественной и зарубежной практики стимулирования работы банковского персонала. Раскрыты особенности кадрового состава банковских служащих по группам и рассмотрены стратегии совершенствования командной работы персонала банка с учетом их психологических особенностей.

Ключевые слова: психологические особенности, банк, персонал, работа в команде, управление, стимулирование.

The article outlines the socialization place in the structure of the modern concept of bank management. The analysis of domestic and foreign practice incentive of bank staff. The features of the staff of the bank employees in groups and discussed strategy for improving the teamwork of its workers based on their psychological characteristics.

Keywords: psychological features, the bank staff, teamwork, management, promotion.

Актуальність. Соціально-економічна криза, в якій сьогодні опинилась Україна, позначається на всіх сферах господарювання. Особливо гостро її вплив відчуває на собі фінансовий сектор. Банківська сфера як каталізатор грошово-кредитних відносин відображає дійсний стан економіки і першою реагує на будь-які дестабілізаційні зміни. Запорукою функціонування будь-якої фінансово-кредитної установи був і залишається людський капітал.

Успіх функціонування банків, їх надійність і стабільність залежать, у першу чергу, від людського фактору у вигляді банківських працівників. Відповідно, зростаюча роль особистості працівника стає осередком управління персоналом банку.

Мета статті – дослідити основні тенденції та перспективи дослідження шляхів та методів удосконалення командної роботи персоналу банку з опорою на їх психологічні особливості.

Виклад основного матеріалу. Банківський ринок України стрімко зростає. Причому поряд з бурхливим розвитком роздрібного банкінгу, якому традиційно приділяється багато уваги в засобах масової інформації, так само стрімко набирає обертів менш висвітлений у пресі банківський корпоративний бізнес. Нині зазначене питання є досить актуальним, оскільки збільшується кількість корпоративних клієнтів і відбувається розвиток банківської системи, що потребує вдосконалення системи банківських послуг. Також про це свідчать дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: Ю.С. Масленченков, А.П.Дубанков [5], О.А.Криклій [7], М.І.Паладій [6], О.В.Левенець [4] та ін.

Застосування сучасних інформаційних і комунікаційних технологій у банківській діяльності в поєднанні зі створенням нових цінностей і норм професійно-психологічної культури колективу банку підвищує вимоги до рівня компетенцій його персоналу.

Ключовим фактором успіху в сучасному управлінні банком справедливо вважається «соціалізація», основу розвитку якої створює інтенсивне впровадження інформаційно-комунікаційних досягнень сучасності. Природно, що в таких умовах організація праці при постійному жорсткому контролі працівників є неефективною. Тому актуальним стає пошук і впровадження таких методів стимулювання персоналу, які забезпечують високу трудовіддачу.

У зарубіжній практиці управління персоналом виділяють три форми «соціалізації»: участь банківського персоналу в управлінні; у власності та у прибутках. Участь персоналу в управлінні компанією реалізується через залучення представників структурних підрозділів до прийняття рішень щодо організації і регламентації праці, до управління кар'єрою, оплатою праці тощо. Залучення банківських службовців до управління компанією має сенс у разі глибинної обізнаності персоналу з її стратегічними завданнями. Така система участі банківського персоналу в управлінні набула поширення в Японії, Німеччині, інших країнах Західної Європи. Участь у власності реалізується через розповсюдження акцій серед банківського персоналу з метою фінансового зміцнення банку і

створення зацікавленої в результатах діяльності команди. Така система стимулювання банківського персоналу характерна для банків США, Японії, Швеції. Участь персоналу в прибутках банку здійснюється у різних формах. Природно, зарплата розглядається як сукупність двох частин: постійної (основна заробітна плата на основі трудової угоди) та змінної (на основі спеціальних угод з адміністрацією), тобто премії та бонуси. Така система поширена в Японії і досить обмежено використовується в Європі [6].

Зарубіжна практика стимулювання роботи банківського персоналу міцно увійшла до української системи. Усі описані вище методи стимулювання «прижилися» до стану розвитку банківської системи, ринку праці, ментальності тощо. За оцінкою М.І.Паладія, нині в країнах з розвинутою економікою не більше 45% найманих працівників у структурі мотивів на перше місце ставлять матеріальну винагороду. При цьому поступово зростає частка тих, хто віддає перевагу нематеріальним мотивам [6].

Історія розвитку банківської справи може навести багато прикладів розорення банків, що володіли значними фінансовими ресурсами, і навпаки, прикладів стрімкого злету невеликих банків. Визначальним фактором їхніх злетів та падінь були саме люди, банківські працівники. Тому можна стверджувати, що якщо в банку є ефективно діючий персонал, то він зможе залучити й фінансові кошти, отримати необхідну інформацію, відтак такий банк буде процвітати, і навпаки [2; 8]. Тому в умовах конкуренції варто звертати увагу на працівників, особливості їх діяльності, як психологічні, так і професійні, і створювати найкращі умови для їх роботи, що забезпечить успішну діяльність банківських структур у цілому [2; 8].

Робота в банківській сфері характеризується високою стресогенністю. Серед банківських службовців спостерігаються випадки перевтоми, зниження працездатності внаслідок втоми і перевантажень. Висока відповідальність, особливі вимоги до злагоженості в роботі підрозділів банків, часті зміни інструкцій, «розмитість» юридичних норм - всі ці фактори створюють напруженість в діяльності будь-якого банку.

Стале і відносно високе фінансове забезпечення банківських працівників не компенсує негативного впливу хронічного стресу на їхнє життя і роботу. Нервові напруження, втому і роздратування після роботи переносяться в сім'ю. Невдоволення, причіпки подружжя один до одного по дрібницях, емоційне охолодження і відчуження в стосунках - це симптоми не стільки кризи сучасної сім'ї, скільки потрапляння людей в зону стресу, який руйнує їх психіку. Часто буває досить заспокоїтися, відпочити, відволіктися від роботи, привести свої нерви в порядок, і відносини в родині поліпшуються, стають збалансованими і гармонійними [4].

Отже, робота банківських службовців, з одного боку, дає їм певний статус, впевненість в собі і матеріальне благополуччя, а з іншого - вимотує, виснажує, змушує жити і працювати в умовах хронічного руйнівного стресу, що негативно позначається і на здоров'ї, і на ефективності роботи, і на сімейних відносинах.

Кадровий склад банківських службовців неоднорідний і містить в основному три групи працівників. Відмінності між групами полягають в рівні освіти, способі вибору професії, побудові кар'єри і місця, що займає в банківській ієрархії.

Перша банківська група - кваліфіковані працівники середнього і старшого віку. З них особливо продуктивні 45-55-річні співробітники зі стажем роботи в банківській сфері від 10 до 25 років. Це, як правило, начальники управлінь, відділів та провідні фахівці. Вони досконало знають тонкощі бухгалтерії і нюанси взаємин в банківській сфері.

Більшість з них - жінки, які мають середньо-спеціальна бухгалтерську і вищу фінансову освіту. Співробітники, що становлять першу банківську групу, не готові сприймати зміни в умовах роботи, потік нових банківських інструкцій і наявність невизначеності в змісті роботи. Вони володіють високою відповідальністю, прагнуть працювати гранично точно і без помилок, часто беруть роботу додому або допізна працюють на своєму службовому місці.

В якості основної представників цієї групи називають проблему необхідності поновлення наявного у них професійного досвіду. Здобувши освіту переважно в радянський період, вони відчують труднощі в засвоєнні нових, «ринкових» знань і подоланні застарілих способів роботи.

Психологічна напруженість працівників цієї категорії посилюється ще через суперечності між необхідністю відновлення професійного досвіду і прагненням зберегти наявний посадовий статус. Утриматися на своєму місці в банківській ієрархії буває непросто. У цих випадках виникають кар'єрні «битви», в яких вищий керівник бореться за своє місце, а нижчий проривається наверх. Така конкурентна боротьба може тривати багато місяців і часто закінчується не тільки зниженням на посаді або звільненням того або іншого співробітника, але і істотним погіршенням його здоров'я.

Працівники цієї групи важче інших переживають випадки вимушеного звільнення, якщо банк розоряється або у нього відкликають ліцензію. Ці службовці впродовж всього свого життя працювали в бухгалтерській сфері (міністерствах, відділах праці та зарплати на підприємствах, ощадних касах, магазинах та ін.), і необхідність зміни професії ставить їх в глухий кут. Залишившись без роботи, вони відчують емоційний шок від руйнування сформованих у них в радянський період уявлень про обов'язкову наявність вільних робочих місць.

Друга група банківських службовців - люди активного працездатного віку 35-50 років, які прийшли в банки з різних професійних і громадських сфер діяльності: організаційно-управлінських структур, партійних і профспілкових органів, сфер освіти, науки і військово-промислового комплексу (переважно економісти, комп'ютерщики, математики та фізики). Практично всі вони мають вищу освіту, деякі - кандидатські і докторські наукові ступені. Багато хто з даної групи мали у своїй професійній сфері певний статус і популярність (публікації, визнання, ім'я), займали керівні пости. При цьому можливості для переходу в банківську сферу отримують ті, хто мають корисні ділові зв'язки («записну книжку»), і ті, хто психологічно готовий до зміни професії в силу високого інтелектуального потенціалу.

Банківські службовці з цієї групи стикаються з необхідністю професійного та особистісного самоствердження на новому місці роботи, пошуку нових професійних контактів. Деякі банки ставлять умову отримання другого економічної освіти, якщо співробітник має непрофільний щодо банківської сфери диплом. Не останнє місце серед цих проблем займають проблеми, пов'язані з подоланням опору з боку банківських працівників першої групи, які не бажають віддавати високі посадові місця прийшли «новачкам». Позитивний заряд, який привносять в банки фахівці з інших професійних областей, пов'язаний з наявністю у них високого інтелектуального рівня і багатого досвіду професійних взаємодій. Вони не пов'язані застарілими знаннями, відкриті для професійного розвитку і здатні здійснити позитивні інновації в банківській сфері.

Третя група складається з молодих людей 20-30 років, що займають в банках різні посадові пости, починаючи від керівника і закінчуючи операціоністом. Вони мають економічну освіту, отриману в останні роки, або закінчили середню загальноосвітню школу та спеціалізовані банківські курси. Нерідкі випадки, коли у молодого співробітника банку відсутня фахова освіта, але він є власником пакету акцій і входить до складу керуючих. Працівники цієї категорії впевнено почувають себе в нових економічних умовах, і може скластися враження, що ця група банківських службовців є найбільш благополучною. Труднощі, з якими стикаються молоді банківські службовці, обумовлені відсутністю сформованого і стабільного професійного співтовариства. Вони працюють в умовах гострого дефіциту або повної відсутності професійної спадкоємності. Не існує необхідних і прийнятих усіма морально-етичних цінностей, що регламентують взаємодії в банківській сфері, не розроблено ефективні правові механізми банківської справи, потребує суттєвого доопрацювання комплекс банківських інструкцій. В результаті з боку молодшої групи банківських працівників не відбувається планомірно-поступального включення в професію з формуванням адекватної самооцінки своїх можливостей і плануванням кар'єрну перспективу.

Персонал банку - це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності у фінансово-кредитній установі. Банківська праця в умовах розвитку ринкових відносин значно ускладнилася, змушує проявляти відповідальність, ініціативу, аналітичне мислення і креативність. Такі риси вимагають максимальної трудової віддачі працівників, реалізації та розвитку їхніх потенційних можливостей і здібностей [1].

Успішність виконання покладених завдань визначається психологічною підготовкою банківських працівників, рівнем колективної мотивації до взаємодії та спільної діяльності, оптимальним стилем управління. Методи ефективного впливу на діяльність банківського персоналу можна розділити на 3 основні групи. [3].

Головне місце серед методів впливу на персонал посідають матеріальні, інструментами яких є заробітна плата, премії, матеріальні пільги і виплати. Оскільки вони спрямовані на забезпечення базових потреб людини за пірамідою А. Маслоу фізіологічних, тому є найвпливовішим засобом стимулювання працівника до ефективної діяльності.

Адміністративні методи полягають в обов'язковому виконанні норм, інструкцій, дисциплінарних вимог та рішень вищого керівництва. Вони є необхідною умовою при встановленні відносин між роботодавцем та найманим працівником. Соціально-психологічні методи - це система засобів впливу на процеси формування і розвитку трудових колективів та окремих працівників, інтереси, стимули, соціальні завдання і включають в себе соціальні норми, що встановлюють правила поведінки, заходи щодо підтримання соціальної справедливості у колективі, гармонізацію соціальних відносин між працівниками, встановлення сприятливого психологічного клімату. Вони відіграють не менш важливу роль в управлінні персоналом, оскільки сучасному керівникові доводиться докладати чимало енергії і витратити дорогоцінний час на те, щоб об'єднати трудовий колектив у єдину команду та мотивувати її на досягнення високих результатів. Однією з основних переваг командної роботи є виникнення ефекту синергії, тобто сумарні зусилля команди перевищують суму зусиль її окремо взятих працівників. Основні переваги команди полягають в умінні гнучко реагувати на зміну бізнесового середовища

та стрімко розвиватися. Працівники у команді краще, ніж інші, розуміють цілі банку і намагаються докласти максимальних зусиль для досягнення цих цілей. Кожний співробітник усвідомлює особисту відповідальність за виконання загальних завдань. Крім того, колектив відіграє важливу роль у житті людини, даючи їй змогу задовольнити соціальні потреби - у спілкуванні, взаємодії, причетності до певного соціуму і беручи на себе частину її турбот про безпеку та благополуччя. Він впливає і на розвиток та становлення людини як особистості, формування її світогляду, системи цінностей тощо.

Чинником, який сприяє стабілізації взаємин у сучасному колективі в банківській установі, є вмiле керівництво: знаходити з підлеглими спiльну мову, цікавитися їхніми проблемами, делегувати повноваження, згуртувати навколо себе, використовуючи розум і досвід, створювати особливу атмосферу задоволення працею, яка сприяє максимальному розкриттю можливостей працівника, - тобто, забезпечити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Соціально-психологічний клімат - стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу.

Головним напрямом стратегії управління банківським персоналом є забезпечення ефективного стимулювання праці. Ключовим фактором успіху в сучасному управлінні вважають «соціалізація», основу розвитку якої створює інтенсивне впровадження інформаційно-комунікаційних досягнень сучасності. Виділяють три форми «соціалізації»: участь банківського персоналу в управлінні; у власності та у прибутках.

Система стимулювання персоналу в банках формується під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Дієвий механізм стимулювання працівників до ефективної праці полягає в тому, щоб створювати в банках комфортні умови для ефективної роботи, упроваджувати передові форми і методи управління, надавати співробітникам адекватну і несуперечливу інформацію про все, що відбувається в банку, з метою збільшення їх внеску в результати діяльності установи.

Вибір мотиваційної стратегії сучасного банку ґрунтується на аналізі реальної ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими. Кожна банківська установа має притаманну виключно їй специфічну систему мотиваторів. До основних показників трудової мотивації праці в банках належать: умови, зміст, оплата праці, преміювання, посадові надбавки, компенсація за перевантаження, надання кредитів працівникам на пільгових умовах, часткова оплата витрат на оздоровлення та лікування персоналу, результативність праці банківських службовців.

У сучасних вітчизняних банках широко використовують і нетрадиційні регулятори мотивації праці, так звані «соціальні пакети». Основою мотивації трудової активності персоналу в банках є стимулювання праці, що побудоване на таких основних принципах: комплексність, диференційованість, гнучкість та оперативність.

Система трудової мотивації персоналу є однією з важливих передумов досягнення результативної діяльності банку, через яку здійснюється реалізація загальної стратегії управління банківського персоналу. Процес стимулювання трудової діяльності в сучасних банках складається із зовнішнього та внутрішнього блоку, дія яких може бути як позитивною, так і негативною. Правильний вибір та поєднання стимулів може значно підвищити ефективність діяльності як усього банку, так і окремих його працівників.

Висновки. Отже, основою успішного функціонування банку є компетентність працівників, що в ньому працюють. Фахова компетенція банківського працівника - це

набір фахових знань персоналу, достатній для ефективного функціонування кредитно-фінансової установи у межах поставлених перед нею цілей та завдань. Володіння фаховою компетенцією передбачає наявність трьох складових: знань, навичок поведінки і мотивації.

Відповідно до вимог професійно-кваліфікаційних характеристик професійна компетенція банківського працівника визначається сукупністю завдань, умінь та знань, необхідних працівнику для виконання відповідних посадових обов'язків. Тому професійну компетенцію можна розподілити на чотири основних рівні: фахова компетенція - знання, уміння, навички, досвід, які необхідні банківському працівнику для виконання певних службових завдань; ділова компетенція - певні якості банківського працівника: організованість, ініціативність, ефективність, працьовитість, що сприяють реалізації службових завдань; морально-психологічна компетенція - самооцінка, справедливість, об'єктивність, культура поведінки тощо як необхідний чинник самоорганізації фахівця; інтелектуальна компетенція - загальна ерудиція, уміння аналізувати явища в різних сферах економічного життя, знати методологію і мати навички прийняття оптимального рішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вартанян И.П. О работе с персоналом в коммерческом банке // Деньги и кредит. – 2008. - №10. – с.50-58
2. Климко Г.Н. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: Підручник / Г.Н. Климко, В.П. Нестеренко, Л.О. Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н. Климка, В.П. Нестеренка. - 2-ге вид., перероб. і допов. - К.: Вища шк. - Знання, 2007. - 743с.
3. Кузьмін О.Є., Колодійчук А.В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – вип. 21.2. – с.313-319.
4. Лабутіна М.І., Левенець О.В., Тітова Т.І. Особливості управління персоналом банку // Менеджмент: розвиток, теорія та практика (15.11.-15.12.2013) - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://thesis.at.ua/publ/15_11_15_12_2013_r_menedzhment_rozvitok_teoriya_ta_praktika/labuti_na_m_i_levenec_o_v_titova_t_i_osoblivosti_upravlinnja_personalom_banku/9-1-0-286
5. Масленчиков Ю.С. Экономика банка. Разработка по управлению финансовой деятельностью банка / Ю.С. Масленчиков, А.П. Дубанков. – [2-е изд]. – М. : Изд. Группа “БДД - прес”, 2003. – 168 с.
6. Паладій М. І. Сучасні підходи до мотивації праці банківського персоналу / М. І. Паладій // Банківська справа. – 2010. – № 5. – С. 29 – 31
7. Сало І.В., Криклій О.А. Фінансовий менеджмент у банку: Навч. посібник. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2007. – 314 с.
8. Шифрин Мэтт. Банк без излишеств. / Шифрин М. // FORBES. – 2012. - №:3. – С.140-144.

Формування психічного і фізичного здоров'я студентів

У статті проаналізовано результати теоретичного 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.

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

В статье проанализированы результаты теоретического 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.

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

Актуальність теми дослідження. На сьогоднішній день проблема психічного та фізичного здоров'я в сучасному суспільстві постає дійсно актуальною. Актуальність обумовлена безліччю факторів. Так, перейшовши межу ХХІ століття, людство досягло небувалих висот у науково-технічній сфері, промисловій, медичній (фармакологічній), 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 та наркоманії, поширення девіантної поведінки серед молоді, екстремізму, депресивності у молодих людей та багато іншого. Все більш підвищується рівень психічно хворих людей у суспільстві. Урбанізація, прискорення темпу життя, інформаційні перевантаження посилюють нервову напругу, що найчастіше сприяє виникненню і розвитку нервово-психічної патології, широкого розповсюдження згубних звичок: алкоголізму, паління, наркоманії, вживання різних психотропних речовин.

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 тютюнокуріння. Триває ріст ранньої підліткової вагітності, штучних абортів, захворювань, що передаються статевим шляхом.

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

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.

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. Дослідження проблеми психічного здоров'я особистості в контексті здорового способу життя передбачає виявлення основних підходів щодо вивчення у психології. Вивчення психологічної сутності, структури, критеріїв психічного здоров'я є передумовою обґрунтування діагностичного апарату його експериментального дослідження.

Проблему індивідуального здоров'я піднімали ще Авіценна і Гіппократ, виокремлюючи декілька градацій здоров'я. Авіценна стверджував, що головним скарбом життя є здоров'я, і щоб його зберегти, потрібно багато знати. Гален сформулював поняття «третього стану» – перехідного між здоров'ям і хворобою. Визначення здоров'я Алкмеона, має своїх прихильників аж до сьогодення: «Здоров'я – є гармонія протилежно спрямованих сил». Цицерон охарактеризував здоров'я як правильне співвідношення різних щиросердечних станів.

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.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема психічного та фізичного здоров'я останнім часом привертає увагу численної кількості дослідників (М.С. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, В.І. Берзін, М.Є. Андрос, О.В. Бойко, Е.Н. Вайнер, А. Чуприков тощо), що пов'язано з її соціально-економічною значущістю. Так, В.Г. Толстов вивчав психічне здоров'я дитячого населення. А.О. Василенко займався питаннями підтримки психічного здоров'я старшокласників. Предметом досліджень М.О. Проселкової є психічне здоров'я дітей-сиріт. Але психічне здоров'я студентів досі залишається не розробленим питанням.

Згідно К. Ясперсу, психіатри розглядають здоров'я як здатність реалізувати «природний вроджений потенціал людського покликання». К.Роджерс сприймає здорову людину як рухливу, відкриту. Така людина живе в кожен новий момент життя, добре пристосовується до мінливих умов, терпима до інших, емоційна і рефлексивна. Ф. Перлз розглядає людину як єдине ціле, вважаючи, що психічне здоров'я пов'язане зі зрілістю особистості, яка виявляється в здатності до усвідомлення власних потреб, конструктивної поведінки, здорової адаптивності й уміння приймати відповідальність за самого себе. З.Фрейд вважав, що психологічно здорова людина — це той, хто здатний погодити принцип задоволення з принципом реальності. За К.Г. Юнгом здоровою може бути людина, що асимілювала зміст свого несвідомого і вільна від захоплення яким-небудь архетипом [2].

Проблеми здоров'я торкалися І.М. Сеченов, С.П. Боткін, І.П. Павлов, Н.М. Амосов. Першу сучасну спробу сформулювати положення про механізми здоров'я і способи впливу на них здійснили у 60-х роках С.М. Павленко, С.Ф. Олійник. Вони обґрунтували науковий напрям, який отримав назву «санологія». Це було вчення про протидію організму хворобі, в основі якого покладено «саногенез» – динамічний комплекс захисно–приспосувальних механізмів, які виникають при впливі надзвичайного подразника і розвиваються протягом всього процесу хвороби – від стану передхвороби до видужання [5].

Один із засновників валеології Т.Ф. Акбашев називає здоров'я характеристикою запасу життєвих сил людини, що задається природою і реалізується або не реалізується людиною. Н.М. Амосов звернув увагу на те, що здоров'я організму визначається його кількістю, оцінити яке можна максимальною продуктивністю органів при збереженні якісних меж їхніх функцій [3].

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].

Засновником науки про здоров'я у сучасному її розумінні вважається І.І. Брехман, який вперше у 1982 році підняв на щит методологічні основи збереження і зміцнення здоров'я практично здорових людей. Він дійшов висновку про необхідність змінити всю стратегію охорони здоров'я шляхом вивчення етіології, діагностики якості і кількості здоров'я індивіда. Він назвав обґрунтоване ним вчення «Валеологією» (від valeo – здравствувати). У 1987 році він видав монографію «Введение в валеологию – науку о здоровье», в якій стверджував, що наука про здоров'я не повинна обмежуватись однією медициною, а бути інтегральною, формуватись на основі медицини, екології, біології, психології і інших наук. І.І. Брехман, говорячи про проблему здоров'я, відзначає, що воно дуже часто займає в ієрархії цінностей людини далеко не перше місце, яке приділяється матеріальним благам життя, кар'єрі, успіху і т.д. Автор констатує, що велике значення для здоров'я має установка людини на довге здорове життя. Для збереження й удосконалення здоров'я людині необхідно прийняти нове відношення до свого життя, до праці.

Критеріями психічного здоров'я людини є:

- адекватний до віку рівень зрілості пізнавальної, емоційно-почуттєвої та вольової сфер особистості;
- здатність керувати своєю поведінкою;
- здатність вибирати життєві цілі та розумно планувати їхнє досягнення;
- особистісний та соціальний оптимізм;
- задоволення від діяльності, особистого й суспільного життя, спілкування, споглядання картин природи;

- розуміння прекрасного, комічного й трагічного;
- відповідність суб'єктивних образів об'єктам, що їх відображають, а характеру реакції - зовнішнім подразникам;
- здебільшого стабільний позитивний настрій;
- адаптивність у мікросоціальних відносинах;
- відчуття щастя тощо [7].

На наш погляд, психічне здоров'я людини – це наявність у її психіці активних і пасивних залежних патернів, що постійно генерують позитивний психоенергетичний потенціал, який забезпечує усвідомлене позитивне сприйняття навколишнього світу, гармонію з ним і з собою, особистісний оптимізм та задоволення від життя.

Як вважають деякі дослідники, здоров'я людини на 60% залежить від його способу життя, на 20% – від навколишнього середовища і лише на 8% – від медицини. За даними ВООЗ, здоров'я людини на 50-55% визначається умовами і способом життя, на 25% - екологічними умовами, на 15-20% воно обумовлено генетичними факторами і лише на 10-15% - діяльністю системи охорони здоров'я [9].

Збереження психічного здоров'я студентів нашого суспільства, всього народу є важливим завданням сьогодення. Водночас наука залишається осторонь проблем забезпечення психічного здоров'я людей у суспільному житті, яке нині зумовлене чинниками наукового прогресу, глобалізації, інформатизації, матеріалізації, політичного й соціально-економічного характеру тощо.

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.

Здоров'я багато в чому залежить від способу життя, однак, говорячи про здоровий спосіб життя, у першу чергу мають на увазі відсутність шкідливих звичок. Це, звичайно, необхідна, але зовсім не достатня умова. Здоров'я залежить від багатьох факторів, які об'єднуються в одне інтегральне поняття – здоровий спосіб життя.

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.

Висновки. 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.

Отже, систематизація наукових підходів щодо вивчення означеної проблематики засвідчує наявність значних розходжень у розумінні прояву особливостей психічного здоров'я студентів в контексті здорового способу життя. Це обумовлено, перш за все, тим, що поняття «психічне здоров'я» носить винятково складний, багатоплановий характер і природно виходить за змістовні межі наукових категорій. Саме тому науковці змушені

звужувати обсяг даного поняття, інтерпретуючи його стосовно предмета та завдань дослідження.

Шляхом теоретичного аналізу визначено комплекс важливих особливостей (якостей) студентів: цілеспрямованість, відповідальність, комунікабельність, впевненість у собі, психологічна стійкість, професійна активність, готовність до дії, організаторські здібності, спостережливість, уважність, емоційна стійкість, пластичність, наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль.

Проведений аналіз створює необхідну теоретико-методологічну базу для подальшого вивчення особливостей прояву психічного здоров'я студентів в контексті здорового способу життя, а саме: психологічних особливостей, критеріїв та рівнів студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белов В. И. Психология здоровья / В. И. Белов. – М. : 1994. – 285 с.
2. Березовская, Р. А., Никифоров, Г. С. Отношение к здоровью // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : 2003. – С. 100 – 110.
3. Берзінь, В. І. Психологічні та психофізіологічні чинники творчої студентської молоді в сучасних соціально-економічних умовах / В. І. Берзінь // Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. 7., випуск 6. – К., 2009. – С. 33 – 36.
4. Васильева О. С. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки О. С. Васильева, Ф. Р. Филатов. – М. : Изд. центр Академия, 2001. – 352 с.
5. Гридин, Л. А. Общественное здоровье как показатель благополучия стабильности общества / Л. А. Гридин // Российский медицинский журнал. – 2001. – №3 – С. 9 – 12.
6. Гурвич, И. Н. Социально – психологические факторы здоровья // Психология здоровья / Под ред. Никифорова Г. С. – СПб. : Изд-во С. – Петерб.ун-та, 2000. – С. 14 – 104.
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.
8. Максименко, С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці. Методологія, методи, програми, процедури : Навч. посіб. для вищої школи. – К. : Наук. думка, 1998. – 226 с.
9. 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.
10. Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2003. – 607 с.
11. Чепелева, Н. В. Психологічна служба у вищих закладах освіти / Н. В. Чепелева, Н. І. Пов'якель // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – № 6. – С. 2 – 4. – 519.

Холодна Катерина, 1 курс 5м група

Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Соціально-психологічні умови задоволеності працівників

В статті проаналізовано теоретичні підходи до проблеми соціально-психологічних умов задоволеності працівників. З'ясовано психологічний аспект поняття задоволеності

працею. Розглядається змістовий аспект задоволеності працівників організації та чинники задоволеності.

Ключові слова: задоволеність працею, продуктивність праці, потреби, трудовий колектив, характер праці, умови праці, ставлення до праці, мотивація.

В статье проанализированы теоретические подходы к проблеме социально-психологических условий удовлетворенности работников. Выяснено психологический аспект понятия удовлетворенности трудом. Рассматривается содержательный аспект удовлетворенности работников организации и факторы удовлетворенности.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, производительность труда, потребности, трудовой коллектив, характер труда, условия труда, отношение к труду, мотивация.

The article analyzes theoretical approaches to social and psychological conditions of employee satisfaction. It was found the psychological aspect of the concept of job satisfaction. We consider the semantic aspect of employee satisfaction and satisfaction factors.

Keywords: job satisfaction, productivity needs, labor groups, nature of work, working conditions, attitudes toward work, motivation.

Актуальність теми дослідження. Аналіз наукової літератури щодо питання задоволеності працівників виявив, що проблема задоволеності працею є актуальною у сучасному суспільстві. Актуальність обумовлена тим, що праця посідає ключове місце у житті людини. Більшу частину свого життя людина проводить на роботі і вплив праці на людину, її життя і його якість є дуже вагомим. Праця без перебільшення визначає життя людини, її шлях та майбутнє. Аналіз проблеми задоволеності працею є необхідним елементом у дослідженні благополуччя людини, її фізичного та психічного здоров'я. Людина що отримує максимум від своєї роботи, відчуває власний потенціал і можливості його втілення є активним і здоровим громадянином, що прагне розвивати власні можливості, приносячи користь собі та своєму суспільству, своїй країні. Нажаль, це ідеальна модель далеко не завжди втілюється в нашому житті. Несприятливі економічні умови часто змушують людину займатися працею, до якої немає жодної схильності, чи то навіть шукати щастя в інших країнах.

Актуальність проблеми, недостатність її теоретичного і практичного опрацювання, існування педагогічних протиріч, недостатність методик дослідження задоволеності працівників визначило тему дослідження "Соціально – психологічні умови задоволеності працівників організації".

Проблемою задоволеності працею займалися такі вчені як П. Сміт, Л. Кендалл і К. Хулін, В. Врум, Ф. Херцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, В.А. Отрут і А.Г. Здравомислов, М.С. Корольчук, С.М. Миронець тощо.

Задоволеність працею - це стан збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умовам праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог. Задоволеність працею - це оціночне ставлення людини або групи людей до власної трудової діяльності, різним її аспектам, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудовій організації. [4] Варто зазначити, що задоволеність працею є результатом сприйняття самими працівниками того,

наскільки їхня робота забезпечує задоволення важливих, з їх точки зору, потреб. При високої задоволеності працею плинність кадрів знижується, зменшується кількість прогулів, працівники володіють кращим фізичним і моральним здоров'ям, швидше оволодівають необхідними навичками, рідше страждають від виробничого травматизму, більше схильні до співпраці, частіше допомагають товаришам по службі і клієнтам. Отже, дослідження проблеми задоволеності працею, аналіз теоретичних підходів до проблеми соціально-психологічних умов задоволеності працівників є необхідним елементом професійної реалізації та забезпечення гідних умов праці.

Аналіз останніх досліджень. Аспектами проблеми задоволеності працею займалися провідні вітчизняні та зарубіжні вчені. Серед видатних вчених, які зробили свій вагомий внесок у розвиток питання задоволеності працею, слід назвати: В. Врум, Л. Кендалл, Ф. Херцберг, Л. Портер, Е. Лоулер, М.С. Корольчук, Г.М. Ржевський, С.М. Миронець, С.Д. Максименко.

Метою статті є аналіз проблеми соціально-психологічних умов задоволеності працівників.

Для досягнення поставленої мети в статті сформульовано **завдання**:

- здійснити теоретичний аналіз проблеми задоволеності працівників організації;
- визначити соціальні умови задоволеності працівників.

Виклад основного матеріалу. Те місце, що посідає праця в житті кожної людини спонукає нас до більш детального дослідження проблеми задоволеності працею. Для поглибленого розуміння сутності задоволеності працею слід дослідити визначення терміну в науковій літературі. Задоволеність працею — емоційно-оцінне ставлення працівника, трудового колективу до виконуваної роботи та умов, в яких вона здійснюється. Взаємозв'язок задоволення працею з рівнем продуктивності, якістю праці та трудовою дисципліною найчастіше опосередкований характером і змістом праці, стажем роботи працівників на одному підприємстві, престижем даного виду праці. [2]

Конкретними значеннями задоволеності працею є:

1) соціальна задоволеність працею як показник якості життя людини, якості його трудового життя, соціальних груп і населення в цілому;

2) функціонально-виробнича значимість задоволеності працею визначається впливом на кількісні та якісні результати праці, на обов'язковість щодо інших людей, на самооцінку працівником своїх ділових якостей і показників праці;

3) управлінські параметри задоволеності працею і стану соціально-трудова відносин взагалі. [4]

Для розуміння поняття задоволеності працею варто розглянути також елементи та важливі складові праці. Зміст праці - соціально-економічна категорія, що відображає розподіл функцій (спостереження, реєстрації та контролю, управлінських, виконавчих та інших) на робочому місці і визначається сукупністю виконуваних виробничих операцій. Поєднання тих чи інших функцій з затратами часу на їхнє виконання характеризує зміст конкретних видів праці. З урахуванням змісту праці виділяють такі її види: праця розумова та фізична, проста та складна, організаторська та виконавча, творча та репродуктивна. Зміст праці є одним із ключових чинників, які визначають напрям розвитку трудових навиків людини, її ставлення до праці та задоволеність працею. Це все є ознаками характеру праці.

Характер праці - категорія, яка характеризує соціально-економічну природу трудового процесу, суспільну форму його організації, способів взаємодії людей у процесі праці. Характер праці дає змогу уявити зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці.

Дана категорія відображає степінь розвитку виробничих відносин, спосіб поєднання працівників із засобами праці. До показників характеру праці відносять форму власності, ставлення працівників до засобів виробництва, соціальні відмінності.

Умови праці - сукупність чинників, які впливають на працездатність, здоров'я працівника. Ця категорія охоплює соціально-економічні умови (тривалість робочого часу та робочого року, оплата та стимулювання праці, кваліфікаційна, спеціальна та загальноосвітня підготовка робітників); санітарно-гігієнічні (температурний режим, загазованість, запиленість, забрудненість повітря, освітлення, шум); організаційні (характеризують розпорядок праці, забезпечення матеріалами, сировиною та інструментами); та соціально-побутові умови (забезпечення працівників побутовими приміщеннями, їдальнями, медичним та санітарно-курортним обслуговуванням). Реалізований через характер праці зв'язок працівника і суспільства виражається через його сутнісну ознаку - ставлення до праці. [2]

Ставлення до праці — категорія, що відображає фундаментальні засади системи цінностей особистості, комплекс мотивів, які пов'язують особистість з діяльністю і суспільством. Дана категорія виражає зв'язок між працівником та суспільством, працівником та працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ.

У ній поєднано декілька типів відносин: сприйняття праці як однієї з найважливіших життєвих цінностей, ставлення до професії, ставлення до праці в конкретних виробничих умовах. Ставлення до праці може бути позитивним, негативним та нейтральним.

Ставлення до праці залежить від складної системи мотивів трудової діяльності, пов'язаних з різними показниками. Загалом, ставлення до праці може проявлятися як у об'єктивній, так і суб'єктивній формах. До об'єктивних показників належать ступінь ініціативи, відповідальності й сумлінності в роботі, рівень дисциплінованості. В остаточному підсумку вони знаходять відображення в кількості та якості продукції, що випускається. До суб'єктивних показників належать: рівень зарплати, стосунки в колективі, зміст та умови праці. В залежності від цих показників у працівника формується задоволеність чи незадоволеність працею. [2]

Задоволеність працею — емоційно-оцінне ставлення працівника, трудового колективу до виконуваної роботи та умов, в яких вона здійснюється. Взаємозв'язок задоволення працею з рівнем продуктивності, якістю праці та трудовою дисципліною найчастіше опосередкований характером і змістом праці, стажем роботи працівників на одному підприємстві, престижем даного виду праці.

Задоволеність працею має функціонально-виробничу значимість. Вона впливає на кількісні та якісні результати роботи, терміновість і точність виконання завдань, обов'язковість щодо інших людей.

Ставлення до праці може ґрунтуватися на самооцінці працівником своїх ділових якостей і показників. При цьому самозадоволеність і самонезадоволеність можуть

позитивно і негативно впливати на роботу залежно від конкретного випадку. Турбота роботодавця про задоволеність людей їх працею визначає деякі суттєві типи управлінської поведінки, трудових відносин взагалі. Роботодавець часто скептично ставиться до виробничо-економічного ефекту всяких заходів щодо гуманізації праці і вважає їх фінансування нераціональним. Кошти на ці цілі зазвичай витрачаються під тиском профспілок, правових інстанцій або мас (працівників). Це відбувається через непорозуміння важливості і значущості для виробничої сфери такого показника, як «задоволеність працею». [1]

Задоволеність працею є універсальним критерієм пояснення, інтерпретації самих різних вчинків окремих працівників і трудових груп. Вона визначає стиль, спосіб, манеру спілкування адміністрації з працівниками, тобто розрізняється поведінка задоволених і незадоволених працівників, управління задоволеними і незадоволеними людьми.

Задоволеність працею іноді розглядається як інтегральна характеристика, сумуюча самооцінку задоволеності приватними аспектами трудової ситуації. Фактори, що впливають на неї, різноманітні: рівень запитів працівника до змісту і умов праці, об'єктивний стан останніх і адекватність їх суб'єктивної оцінки, міра власних зусиль суб'єкта в досягненні бажаних умов праці і можливість впливати на ці умови. Зв'язок задоволеності працею з результатами праці не завжди прямолінійна. Іноді вона буває навіть суперечлива. Працівник може бути задоволений працею, але мати низькі ефективність і якість праці.

Зазвичай задоволеність працею вимірюють досить різноманітним набором індикаторів. У рамках підприємства, трудовий організації, фірми і тд. можна виділити наступні показники: [1]

1. *Незадовільні фактори :*

- Погані санітарно-гігієнічні умови
- Нерівномірне забезпечення роботою
- Фізично важка робота
- Низький заробіток
- Погане обладнання
- Робота не дає можливість підвищувати кваліфікацію
- Неуважне ставлення адміністрації
- Одноманітна робота
- Незручна змінність

2. *Задовільні фактори:*

- Хороші відносини з колегами по роботі
- Зручна змінність, ненормований робочий день
- Різноманітна робота
- Робота вимагає знань, кмітливості
- Гарна техніка безпеки
- Високий заробіток
- Робота не викликає фізична перевтома
- Робота дає можливість підвищувати кваліфікацію
- Рівномірне забезпечення роботою
- Погана організація праці

- Не викликає інтересу характер продукції, яку випускає завод
- Робота не змушує думати
- Погана техніка безпеки
- Погані стосунки з колегами по роботі і т.д.
- Уважне ставлення адміністрації
- Популярність і важливість продукції, яку випускає цех (підприємство)
- Сучасне обладнання
- Хороша організація праці
- Хороші санітарно-гігієнічні умови

Існує кілька принципів співвідношення між загальною і частковою задоволеністю працею, які необхідно враховувати при вимірі задоволеності працею:

- загальна задоволеність виникає в результаті значної переваги сум позитивних чи негативних факторів один над одним;
- один з позитивних чи негативних факторів виявляється настільки значним, що визначає загальну задоволеність;
- виникає відносна рівновага між позитивними і негативними факторами, і загальна незадоволеність виявляється невизначеною. [1]

Задоволеність працею залежить від багатьох факторів. Вони формують оціночне ставлення працівників до їх трудової діяльності або суттєво впливають на нього. Серед них: об'єктивні характеристики трудової діяльності, суб'єктивні особливості сприйняття і переживання (домагання і критичність працівника), кваліфікація та освіта працівника, стаж трудової діяльності, етапи трудового циклу, інформованість, особлива матеріальна чи моральна мотивація праці (надають значення праці), адміністративний режим в організації, підтримання позитивної оцінки та самооцінки, рівень очікування (наявність або відсутність, відповідність реальності або невідповідність), офіційне і публічне увагу до проблем праці, громадську думку і тд.

Практично всі перераховані фактори є керованими і існують реальні соціальні технології, що дозволяють регулювати задоволеність працею. Ставлення до праці і задоволеність працею є саме тими показниками, які дозволяють визначати рівень і ступінь адаптації працівника до умов праці в самому широкому сенсі цього слова. [1]

Наявні дані показують, що мотивація трудової діяльності - дуже складне психологічне явище. Спонування людини до тієї чи іншої роботи зазвичай пов'язані з прагненням задовольнити не одну, а цілий ряд потреб. Слід також відзначити великі індивідуальні відмінності в потребах людей, причому одна і та ж потреба особистості може набувати для неї різну значимість у залежності від конкретної ситуації. Більш того, характер спонувань до праці одного і того ж людини безперервно змінюється з віком, а також з інтелектуальним, моральним і емоційним розвитком. Таким чином, мотивація трудової діяльності особистості являє собою безперервний процес, що протікає під постійним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. До числа найважливіших об'єктивних факторів необхідно віднести вплив соціальної макросередовища - особливостей суспільства в цілому і всіх істотних змін, які в ньому відбуваються. [5]

Висновки. Отже, задоволеність працею являє собою емоційно-оцінне ставлення працівника, трудового колективу до виконуваної роботи та умов, в яких вона здійснюється. Взаємозв'язок задоволення працею з рівнем продуктивності, якістю праці та

трудовою дисципліною найчастіше опосередкований характером і змістом праці, стажем роботи працівників на одному підприємстві, престижем даного виду праці. Це поняття включає в себе багато складових, серед яких зміст праці, характер праці, умови праці, ставлення до праці. Окрім цього, розглядаючи задоволеність працею ми стикаємось з цілою низкою факторів, як позитивних так і негативних, що впливають на задоволеність працівника.

Таким чином, задоволеність є інтегральним поняттям, що потребує детального дослідження та аналізу. В умовах сучасної економічної нестабільності та складних процесів перебудови економічної сфери необхідно приділяти особливу увагу фактору задоволеності праці як такого, що може суттєво вплинути на якість та продуктивність праці, загальний рівень благополуччя населення та благополуччя окремої людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. [Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Є. Економіка і соціологія праці: Підручник для вузів. - М.: ЮНІТИ, 1999. - 407 с.](#)
2. Вербець В.В., Субот О.А., Христюк Т.А. Соціологія: Навчальний посібник. – к.: кондор, 2009.- 550
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учеб. для ВУЗов – М.:ИНФРА, 2000.
4. [Жуліна Є.Г., Іванова Н.А.. Економіка і соціологія праці. 2009](#)
5. Конспект лекцій. Григорьева М.В. М.: Высшее образование, 2006. - 192 с.
6. 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. : ІНКІОС, 2002. – 272 с.
7. Корольчук, М.С., Осьодло, В.І. Психодіагностика (Навч. посібник). – К. : Ельга, Ніка-Центр. 2010. – 400 с.
8. Крайнюк, В.М. Практикум з психології. Курс лекцій 1,2 ч. – К. : КиМУ, 2002. – 157 с.
9. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004.
10. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 208 с
11. Менеджмент персоналу: Навч. методичн. посіб./ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2004.
12. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2005.
13. Організаційна поведінка. Підручник для вузів. Автор: Г.Р. Латфуллін, О.Н. Громова Рік видання: 2007
14. Основи практичної психології // В. Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін.: К., : Либідь, 2001.

Чернега Наталія, Аспірант ФЕМП

Науковий керівник: Корольчук Валентина Миколаївна, д-р. психол. наук, проф.

Психологічні детермінанти іміджу вищого навчального закладу

Актуальність дослідження. Вивчення проблеми іміджу організації набуває останнім часом все більшу практичну і теоретичну значимість. Це пов'язано з тими

змінами та нововведеннями, які відбуваються в економічній, політичній, освітній та інших сферах життя нашого суспільства.

Початок XXI ст. в Україні позначений вагомими політичними, економічними та соціальними змінами. Ринкова система стосунків істотно змінила психологію суспільства, його пріоритети і систему цінностей, вплинула на всі сфери життя й, зокрема, на освіту. В сьогоденні це характеризується модернізацією її змісту, форм і методів, розробкою та апробацією новітніх освітньо-психологічних технологій, появою нових типів навчальних закладів, зокрема вищих. Зазначені зміни, у свою чергу, вимагають постійної праці керівника над власним іміджем як віддзеркаленням іміджу самого закладу освіти, а також вражень, думок і суджень усіх учасників педагогічного процесу.

Державна політика в галузі вищої освіти спрямована на підвищення її якості, поліпшення матеріальної бази, розширення інфраструктури і досягнення міжнародних стандартів. При цьому, у сфері міжнародного співробітництва відбувається розвиток зовнішньоекономічної діяльності вищого навчального закладу, взаємовигідних міжнародних відносин, проектів, угод, що вимагає відповідного рівня розвитку іміджу.

Перехід України до ринкових умов господарювання викликав різкий підйом зацікавленості населення в здобуванні вищої освіти, що зумовлює конкуренцію між вищими навчальними закладами у боротьбі за якість навчання та кількість студентів і прискіпливу увагу адміністрації до іміджу вищого навчального закладу.

Проблеми, пов'язані з психологічними детермінантами іміджу вищої освітньої організації, в сучасній українській та закордонній науковій літературі розглядаються недостатньо повно, хоча питанням вивчення іміджу у цілому присвячена велика кількість досліджень, а саме праці А. Блінова, Л. Брауна, Л. Карамушки, С. Максименка, І. Беха, Ю. Жукова, А. Панасюка, А. Маркової, Ю. Пачковського.

Разом з тим, вітчизняні дослідження останнього часу значно розширили наукове уявлення про принципи та механізми формування іміджу політика (І. Гомерів, О. Феофанов, та ін.), військовослужбовця (М. Корольчук, В. Корольчук, С. Миронець, В. Осьодло, Г. Ржевський, В. Стасюк,), бізнесмена (Е. Блажнов, В. Іванченко, та ін.), держслужбовця (В. Дашевський та ін.), вчителя (А. Деркач, І. Кузьміна, Т. Піскунова та ін.).

Нині актуальною проблемою залишається психологічне вивчення іміджу організацій, вибору методик для їх дослідження та психологічних технологій формування їх позитивного іміджу.

Водночас, враховуючи всі надбання сучасної науки і практики, у прямій постановці, комплексно, з визначенням структури, психодіагностичного інструментарію, цілеспрямованим використанням психологічних технологій, проблема іміджу державного вищого навчального закладу не розглядалася.

Мета дослідження – визначити детермінанти формування позитивного іміджу вищого навчального закладу.

Наукове завдання статті полягає у визначенні психологічної структури іміджу освітніх установ.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Імідж це комплексне поняття, яке складається з безлічі показників. Їх можна умовно розділити на дві групи: основні, пов'язані з головною діяльністю організації, і супутні.

На нашу думку, однією з головних детермінант іміджу університету є психологічний клімат в колективі.

Психологічний клімат це багатогранне явище, що включає в себе певні показники, а саме: ставлення членів науково-педагогічного колективу один до одного, ставлення до себе самого, до сумісної праці в цілому. Соціально-психологічний клімат формується в процесі сумісної діяльності людей та виявляється в їх поведінці, довільних та мимовільних реакціях один на одного, в способах спілкування.

Соціально-психологічний клімат визначається по цілій системі показників:

- задоволеність підлеглими взаємовідносинами;
- задоволеність характером і змістом праці;
- рівень професійної і соціальної активності персоналу (позитивна мотивація);
- згуртованість, рівень ціннісно-мотиваційної єдності та мотиви трудової діяльності;
- задоволеність системою морального та матеріального стимулювання;
- стиль керівництва колективом і відношення до нього підлеглих (стабільна кадрова політика; дотримання прав особистості; довіра та повага керівництва).

Всі перелічені компоненти входять до структури психологічного клімату в колективі та характеризують його атмосферу. Соціально-психологічний клімат визначається через різноманітні показники діяльності, спілкування та відносин.

Отже, психологічна атмосфера в колективі є досить динамічним поняттям.

Сприятливий соціально-психологічний клімат в університеті забезпечують такі компоненти: згуртованість науково-педагогічного колективу, міжособистісна взаємодія, що забезпечує безконфліктне спілкування, узгодження індивідуальних дій в умовах спільної діяльності, взаємне прийняття партнерів по спілкуванню й спільній діяльності, засноване на оптимальному узгодженні корпоративної культури.

Створення позитивного іміджу – це складний і багатоаспектний процес, важливою характеристикою якого є саме психологічна атмосфера колективу, за допомогою якого й формується імідж всього університету.

Висновки. Визначено детермінанти формування позитивного іміджу вищого навчального закладу і з'ясовано, що у кожному науково-педагогічному колективі можна знайти складну структуру, що включає посадові й особисті відносини. Але, серед різноманітних факторів, що впливають на психологічний мікроклімат, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричиняти міжособистісні стосунки в науково-педагогічному колективі. Особливість педагогічної праці полягає в тому, що індивідуальні знання, зусилля й досвід дають ефективний результат лише за умови їх узгодження з діями всього науково-педагогічного колективу, підтримки адміністрації університету, спрямування на досягнення єдиної мети. Колектив з високим рівнем моральної та педагогічної культури (особистої та колективної) працює злагоджено, досягаючи високих результатів.

Отже, залежно від особливостей вияву соціально-психологічний клімат виконує в науково-педагогічному колективі відповідні функції: консолідуюча (полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення навчально-виховних завдань); стимулююча (виявляється в реалізації “емоційних потенціалів науково-педагогічного колективу”, його життєвої енергії); стабілізуюча (забезпечує стійкість внутрішньокolleктивних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу);

регулюючу (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності: [Монографія] / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К. - Львів: Сполом, 2011. – 208 с.
2. Карамушка Л.М. Створення іміджу навчального закладу як важливий напрямок менеджменту освіти / Л.М. Карамушка // Управління сучасними навчально-виховними закладами в системі освіти : Матеріали міжрег. наук.- практи. конф.- Запоріжжя, 1996. – 140 с.
3. 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. – К.: Ніка-Центр, 2010.
4. Максименко С.Д. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: навч. посібник / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : КНТЕУ, 2012. – 720 с.
5. Психологія реклами: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ О.В.Зазимко, М.С.Корольчук, В.М.Корольчук та ін. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. – 348с.
6. Панасюк А.Ю. Формування іміджу: стратегія, психотехнології, психотехніки / А.Ю. Панасюк – М. : Омега-Л, 2007. – 266 с.
7. Шепель В.М. Іміджологія. Як подібатися людям / Шепель В.М. – М.: Народна освіта, 2002. – 613 с.

Олашин Євгенія, 4 курс, гуманітарний факультет
Науковий керівник: Барчій Магдалина Степанівна

До питання професійно-особистісного становлення майбутніх психологів

Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед вітчизняними психологією та педагогікою нові завдання, одним із яких є якісна підготовка висококваліфікованих психологів-практиків. Професійне становлення психолога повинно супроводжуватися його особистісним і духовним зростанням. Розглядаючи підготовку майбутніх практичних психологів як період професійного становлення, можна припустити, що цей процес розвитку професійно значущих якостей та здібностей, професійних знань і вмінь, супроводжується активним якісним перетворенням особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового способу життєдіяльності - творчої самореалізації в професії. Розвиток особистості майбутнього психолога в процесі навчання у виші відбувається за кількома напрямками:

- ✓ поглиблюється професійна спрямованість, розвиваються необхідні здібності;
- ✓ удосконалюються, "професіоналізуються" психічні процеси, стани, досвід;
- ✓ розвивається почуття обов'язку, відповідальність за успіх професійної діяльності, більш рельєфно виступає індивідуальність;
- ✓ зростають домагання особистості студента в галузі майбутньої професії;
- ✓ на основі інтенсивної передачі соціального та професійного досвіду зростають загальна зрілість і стійкість;
- ✓ підвищується питома вага самовиховання студента у формуванні якостей, досвіду, необхідних йому як майбутньому психологу;

- ✓ розвивається професійна самостійність і готовність до майбутньої практичної діяльності.

Підготовку психолога-практика сучасні дослідники розглядають через розвиток у майбутніх фахівців професійного мислення (С.Максименко, В.Панок), соціальної активності (О.Бондаренко, М.Гуліна), професійної креативності (В.Моляко), професійної компетентності (І.Зязюн, В.Панок, В.Рибалка), критичності мислення, здібностей до прогнозування, імпровізації, інноваційності (Л.Карамушка, С.Максименко), формування творчого потенціалу особистості майбутнього практика (Ж.Вірна, І.Іщук, О.Кирич, В.Рибалка), формування пізнавальної активності (Т.А.Алексєєнко), розвиток загальної та психологічної культури(В.Рибалка) як підготовку до науково-дослідницької діяльності(П.Горностай, М.Гуліна, Л.Карамушка, С.Максименко).

Важливим критерієм розвитку майбутнього психолога є рівень професійної мотивації – сукупність учбово-професійних, значущих для особистості мотивів, які ґрунтуються на стійкому інтересі студента до майбутньої професії і визначаються спрямованістю на оволодіння професією та готовністю до неї.

Велике значення у становленні особистості майбутнього психолога має осмислене ставлення до себе в контексті учбово-професійної діяльності і його ставлення до самої діяльності у цілісному контексті життя. На думку О.М. Леонтєєва, специфіка періоду професійного становлення майбутнього фахівця полягає в тому, що розвиток особистості суб'єкта діяльності тут відбувається у формі смислової перебудови свідомості. Відповідно, в ході учбово-професійної діяльності засвоюваний студентами матеріал стає не тільки знанням, але й набуває адекватного особистісного смислу для студента, внутрішньо мотивує його діяльність [2].

А.В. Серий відзначає, що під час навчання у вищому навчальному закладі, яке є життєвою ситуацією особистісного і професійного самовизначення, для молоді людини найбільш актуальним стає сенс власної діяльності, а особливо сенс майбутньої професійної діяльності, яка є центральним компонентом у виборі життєвої стратегії [2]. Сенсожиттєве ставлення до професії виявляється у переживанні професійного покликання, задоволеності професійною самореалізацією та процесом фахової підготовки, високій мотиваційній готовності до майбутньої професійної діяльності.

Багато дослідників (Г.С. Абрамова, Р.В. Овчарова, Н.І. Пов'якель та ін.) серед важливих професійних складових особистості психолога виокремлюють рефлексивність. Н.І. Пов'якель зазначає, що рефлексивні компоненти самосвідомості майбутнього спеціаліста є невід'ємною складовою професійної готовності до діяльності в галузі практичної психології, оскільки вони не тільки спрямовують процес мислення і прийняття рішення, але й забезпечують регулювання і саморегулювання діяльності та поведінки, збереження психофізичного й енергетичного потенціалу фахівця. Такий підхід дозволяє розглядати професійну рефлексію як регулюючий і стабілізуючий балансовий механізм у діяльності психолога [1]. Для становлення високопрофесійного фахівця-психолога важливою є робота над собою, спрямована на самопізнання, саморозвиток та активізацію особистісного потенціалу. Особливе місце у системі життєвих ставлень особистості майбутнього психолога належить ставленню до себе. Низка вітчизняних дослідників (В.Г. Панок, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева) стверджують, що специфіка професії психолога, її спрямованість передусім на надання психологічної допомоги іншим передбачають те, що основним інструментом його роботи, окрім тестів, спеціальних психологічних методик,

має виступати його власна особистість [3]. Безперечно, професія сучасного психолога належить до творчих професій, тому що досягнення майстерності залежить значною мірою від багатьох особистих якостей і спеціальних здібностей людини [30]. Через це до людини, яка претендує на посаду практичного психолога, висувається система вимог, яка містить два компоненти. Це вимоги як до професійної компетентності фахівця, так і до його особистості [9].

Для того аби виявити необхідні професійні та особистісні якості психолога, потрібно визначити модель фахівця у галузі практичної психології, тобто зазначити професійно важливі особистісні риси і якості, до яких має прямувати у своєму розвитку кожен практичний психолог.

Модель особистості практичного психолога (за Н. В. Чепелевою та Н. І. Пов'якель) включає наступні підструктури :

- Мотиваційно-цільова підструктура особистості, що передбачає сформовану позитивну мотивацію до професійної діяльності, до надання психологічної допомоги, прийняття себе та інших. Базовою особистісною якістю на цьому рівні виступає діалогізм, що включає діалогічну готовність, безумовне прийняття іншого, особистісну рефлексію, розвинену систему особистісних смислів, орієнтованість на досягнення взаєморозуміння.

- Когнітивна підструктура, до якої відноситься сфера знань особистості: особистісне знання, знання себе й інших; Я-концепція фахівця (адекватність і сталість самооцінки, емпатичність, асертивність, відсутність хронічних внутрішньо-особистісних конфліктів, які зумовлюють проєкції та психологічні захисти тощо); професійно важливі якості пізнавальних процесів (уважність, спостережливість, вміння помічати деталі вербальної і невербальної поведінки, тобто розпізнавати психосоматичні стани, гнучкість, пластичність та динамічність мислення, вміння виділяти суттєве та узагальнювати, прогнозувати реакції та дії клієнта, моделювати наслідки роботи). Базовими особистісними якостями когнітивної підструктури є професійна рефлексія та професійний інтелект .

- Операційно-технологічна підструктура, яка передбачає розвинену компетентність особистості фахівця-психолога. Вона включає володіння основними професійними вміннями і навичками, які забезпечують практичне використання наявних теоретичних знань. Найважливішим компонентом цієї підструктури є практичний інтелект.

- Комунікативно-рольова підструктура передбачає розвинену комунікативну компетентність психолога. Вона містить соціально-когнітивні і комунікативні уміння (слухати іншого, розмовляти та вмовляти, встановлювати соціальний контакт, переконувати іншого, навіювати тощо). Ця підструктура включає також специфічні якості - акторські та режисерські, організаційні, які дозволяють ефективно впроваджувати активні психотехніки і групові засоби психокорекції. Базовою особистісною якістю є професійна ідентифікація та соціальний інтелект. Остання - це здатність у процесі спілкування визначати будь-які відхилення від нормального функціонування або розвитку людини чи групи, яка є найважливішою складовою спеціальних здібностей до психологічної діяльності.

- Регулятивна підструктура забезпечує толерантність до фрустрацій, високу працездатність і саморегуляцію особистості, відсутність схильності до збудження та швидкого виснаження. Провідним компонентом виступає професійна саморегуляція[4].

Аналіз літературних джерел дав змогу виділити професійно важливі особистісні якості практичного психолога, а саме: емпатійність, високий рівень саморегуляції, врівноваженість, аутентичність поведінки, оптимізм і віра в клієнта, високий рівень інтелекту, організаторські та комунікативні здібності, толерантність, емоційна стійкість, відкритість, доброзичливість, креативність тощо. Сформовані особистісні та професійні якості особистості психолога є запорукою успішної професійної діяльності, виступають складовою професійної компетентності. Професійні та особистісні якості психолога в його діяльності дуже тісно взаємопов'язані. Особистісні якості обумовлюють вибір сфер діяльності майбутнього психолога, а обрана професія відбивається на способі його життя та особистості. Важко бути в особистісному плані одним, а у професійній діяльності абсолютно іншим. Тому особистісні якості складають важливий фундамент професійної успішності психолога [1].

Одним із головних інструментів діяльності практичного психолога і водночас важливою його якістю є мовленнєва компетентність. Так, ядром діяльності практикуючого психолога є спілкування, яке розгортається у вигляді комунікації, інтеракції та перцепції. Ефективність психоконсультації, психотерапії та психокорекції значною мірою визначається вмінням спілкуватися з клієнтом, що передбачає щирий інтерес до людей, їхнього способу життя, емоцій, думок, вміння добирати правильні слова й тон, які забезпечують встановлення необхідного контакту, вміння слухати, терпіння [4].

У професійній діяльності практичного психолога важливе значення має не просто оволодіння мовленнєвою культурою, а передусім культурою діалогічного спілкування, оскільки саме діалог є найефективнішим інструментом психологічного впливу на клієнта. Діалогічна культура є важливим показником професійності психолога. У діалозі психолог приймає клієнта, тобто допомагає йому бути таким яким він є насправді, проявляти справжні почуття, дотримуватись власної позиції, точки зору. У процесі діалогу відбувається найглибше розкриття клієнта, що впливає й на ефективність діяльності самого психолога [1].

Отже, талант спілкування є найнеобхіднішою здатністю для професійної реалізації психолога-практика. В даній структурі виділяють такі складові:

- 1) уміння повно і правильно сприймати людину (спостережливість);
- 2) уміння розуміти внутрішні властивості і особливості людини (інтуїція);
- 3) уміння співпереживати (емпатія);
- 4) уміння аналізувати власну поведінку (рефлексія);
- 5) вміння керувати собою і процесом спілкування.

У процесі спілкування психолог визначає як зміни в поведінці людини, так і впливи психолога на цю поведінку, здійснює соціальну фасилітацію або підтримку, допомогу клієнту. Останнє особливо важливо для психолога-практика. Люди, які мають високі показники у соціальній фасилітації, схильні і мають здібності до роботи в сфері практичної психології.

Особистісний розвиток є невіддільним від професійного, який виступає фактором формування особистості загалом, низка дослідників вважають цей процес довготривалим, багатоплановим та динамічним. Він вимагає від майбутнього психолога складної роботи над формуванням системи професійно важливих знань, умінь, навичок, відповідного науково-культурного кругозору та розвитком необхідних особистісних якостей.

Важливим завданням виступає також розвиток цілісної, гармонійної особистості, орієнтованої на самопізнання та самозміну.

Професійне становлення психолога-практика у процесі вузівської підготовки вимагає від студента складної напруженої творчої роботи над розвитком власної особистості, подолання себе, вибір одних можливостей і відмова від інших. Майбутній спеціаліст має досягнути, в першу чергу, найвищого рівня розвитку мистецтва жити – особливого вміння і високої майстерності у творчій побудові свого життя, що базується на глибокому знанні життя, розвиненій самосвідомості й оволодінні системою засобів, методів, технологій програмування, конструювання і здійснення життя як індивідуально-особистісного життєвого проекту.

Оптимізація особистісно-професійного розвитку практичних психологів може бути забезпечена шляхом реалізації комплексної інтегрованої системи як фундаментальної, теоретичної підготовки, так і за допомогою формування практичних умінь, навичок у різних напрямках, що сприяють психологічному оздоровленню, саморозвитку, самовдосконаленню й самопізнанню майбутніх фахівців.

Отже, можемо зробити висновок, що поряд із формуванням у студентів відповідних здібностей, професійно значущих якостей особливої ваги набуває розвиток їх творчості, здатності усвідомити завдання і цінності саморозвитку своєї особистості, створення власного образу світу. Саме особистісні якості становлять фундамент професійної діяльності психолога. Процес особистісного становлення майбутнього психолога на сучасному етапі вивчення повинен розглядатися у контексті професійного розвитку. Так, компетентний фахівець повинен бути орієнтований на постійний професійний розвиток, самовдосконалення, що забезпечить у подальшому високий рівень конкурентоспроможності, продуктивності професійної діяльності і, як наслідок, кар'єрне зростання та самореалізацію.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дуткевич Т.В. Практична психологія: Вступ до спеціальності. — 2-ге вид. — навч. посіб. / Т.В.Дуткевич, О.В.Савицька. — К. : Центр учбової літератури, 2010. — 256 с.
2. Пов'якель Н.І. Професійна рефлексія психолога-практика / Н.І. Пов'якель // Практична психологія і соціальна робота. — 1998. — № 6 – 7. — С. 3 – 6.
3. Серый А.В. Система личностных смыслов: структура, функции, динамика / А.В. Серый. — [науч. ред. М.С. Яницкий]. — Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. — 272 с.
4. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. — К. : Либідь, 2003. — 536с.

Ралко Альбіна, асп. каф. психол. заочної форми навчання, ФЕМП

Науковий керівник: Полунін Олексій Васильович, д-р. психол. наук, ст.наук.спів.

Успішне здійснення аудиторської діяльності (опитування магістрів)

Постановка проблеми. Успішне здійснення трудової діяльності є результатом не лише особистісної та професійної довготривалої підготовки, а й наслідком відповідності індивідуальних особливостей вимогам професійної діяльності. Ключові особистісні та професійні якості, знання, навички та вміння виступають у ролі детермінант

психологічної готовності особистості до виконання професійних обов'язків і завдань. Наявність відповідного рівня розвитку індивідуально-професійних якостей та певних психологічних особливостей фахівця забезпечує професійний успіх. У зв'язку з необхідністю визначення особливостей успішного здійснення аудиторської діяльності, постає потреба у дослідженні домінуючих якостей успішного аудитора та особливостей умов здійснення успішної професійної діяльності. Актуальним є опитування, анкетування, тестування не лише професійних аудиторів, а й випускників за даним напрямком як потенційних аудиторів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню професійної діяльності присвячені роботи таких вітчизняних психологів: Л. Виготського, С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ломова, М. Дьяченка [1], Л. Кандиновича [1], В. Шадрикова, М. Корольчука [3] та інших. До сучасних концепцій професіогенезу з точки зору особистісного та діяльнісного підходів належать теорії Є. Клімова, Е. Зеєра, С. Максименка, Л. Карамушки, Г. Нікіфорова, В. Рибалки та інших. Проблеми професійної успішності присвячено ряд наукових праць (В. Аверін, Дж. Аткинсон, О. Бодров, А. Деркач, С. Дружилов, Е. Зеленіна, Н. Кузьміна, А. Мігель, В. Романов, А. Максимов, В. Шадриков та ін.). Дослідженню особливостей аудиторської діяльності присвячені економічні та психологічні праці як зарубіжних (Р. Адамс, Дж. Леббек, П. Кент, Д. Доннеллі, С. Боннер та інші), так і вітчизняних вчених (В. Подольський, Ю. Швалб, Е. Лукаш [4], В. Бондар, Р. Рудніцька, І. Балибюк, О. Денисюк та інші). Проте на сьогоднішній день особливості успішного здійснення аудиторської діяльності є малодосліджуваним питанням.

Мета статті. Здійснити емпіричний аналіз дослідження результатів опитування магістрів щодо особливостей успішного здійснення аудиторської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Ключові якості успішного фахівця виступають професійно-важливими якостями особистості, які у структурній інтеграції визначають рівень готовності до виконання завдань та обов'язків відповідної трудової діяльності. Як ми зазначали раніше, за результатами теоретичного аналізу стану проблеми сучасної психології, основними підходами розгляду феномену психологічної готовності до професійної діяльності виступають такі: особистісний (В. Моляко, О. Смірнов, Є. Шипілова, Б. Ананьєв та інші), функціональний (Л. Нерсесян, Н. Левітов, Г. Гаєва, М. Котик та інші) та особистісно-діяльнісний (М. Дьяченко, Л. Кандинович, Л. Виготський та інші) підходи [5, 6].

Успішне виконання трудової діяльності потребує відповідного комплексу характеристик особистості фахівця. Відповідно, М. Корольчук розрізняє такі особливості забезпечення успішного здійснення професійної діяльності: мотивація (50%), індивідуально-психологічні характеристики (25%), індивідуально-типологічні особливості (15%) та індивідуальний стиль діяльності (10%) [3].

Протягом вересня-листопада 2016 року нами було проведено опитування потенційних майбутніх аудиторів щодо детермінант успішного здійснення професійної аудиторської діяльності. У дослідженні взяли участь студенти-магістри 5-6 курсів Київського національного торговельно-економічного університету Факультету обліку, аудиту та інформаційних систем спеціальності «Облік і оподаткування» за спеціалізаціями: «Аудит державних фінансів», «Державний фінансовий контроль», «Аудиторська діяльність у приватному секторі». З метою дослідження необхідних

особливостей, в опитування включено певні питання, які стосуються ключових якостей успішного аудитора, перешкод до успішного виконання професійної діяльності, а також оцінки майбутніми фахівцями рівня професійної підготовленості, психологічної готовності до виконання аудиторської діяльності та рівня прагнення до здійснення аудиторської діяльності.

Аналіз результатів дослідження свідчить, що домінуючими якостями успішного аудитора, на думку майбутніх аудиторів, за частотою зазначення відповідей під час опитування, є по-перше, відповідальність (22% вибору опитуваними) та професійна компетентність (22%), по-друге, чесність (19%), по-третє, уважність (15%), по-четверте, незалежність (11%) та, по п'яте, впевненість (8%) (рис.1).

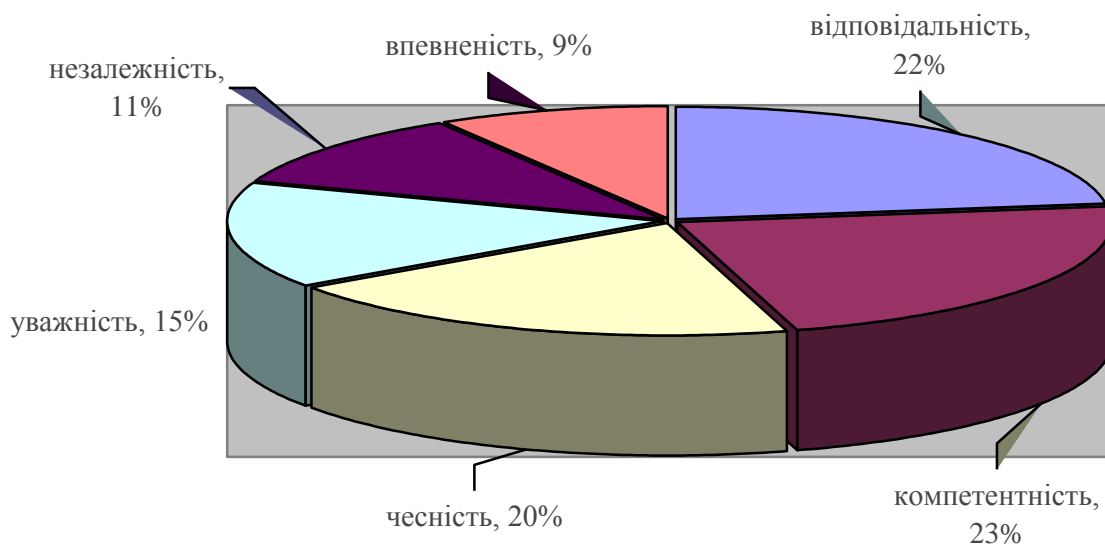


Рис.1. Домінуючі якості успішного аудитора відповідно до частоти зазначення магістрами під час опитування

Зазначимо, що відповідальність, професійна компетентність, незалежність та чесність як домінуючі необхідні якості успішного аудитора, визначені на основі дослідження, відносяться до фундаментальних засад етики аудитора відповідно до Кодексу професійної етики аудиторів України [2].

Відповідно до розділу Кодексу професійної етики аудиторів України «Незалежність», при виконанні завдання по складанню будь-яких видів звітності аудитори мають бути незалежними як реально, так і формально [2]. Відповідно до фундаментальних засад етики, зазначених у Кодексі професійної етики аудиторів України, аудитор має бути чесним при виконанні своїх професійних обов'язків; зобов'язаний робити послуги з належним рівнем турботи про клієнта, компетентно та старанно, постійно підтримувати фахові знання; аудитори зобов'язані виконувати з належною турботою й увагою інструкції та вказівки клієнта або роботодавця (внутрішній аудитор) у тій мірі, у якій вони не суперечать вимогам чесності, об'єктивності і незалежності [2].

Іншими необхідними якостями для успішного виконання професійної діяльності аудиторів, зазначеними під час опитування, на думку майбутніх аудиторів, є такі: неупередженість, цілеспрямованість, високий інтелектуальний рівень і відповідна

професійна ерудованість, розуміння економічних процесів, аналітичність мислення, високий рівень розвитку пам'яті, об'єктивність, працьовитість, наполегливість, комунікабельність, точність та належна ретельність, старанність, посидючість, організованість, розсудливість, емоційна стійкість, конфіденційність, рішучість, креативність, прагнення до роботи та розвитку, а також професійні вміння: швидко навчатися, працювати в команді, працювати з великою кількістю інформації, концентруватися на робочій діяльності.

На основі аналізу зазначених відповідей досліджуваними магістрами, виявлено такі домінуючі «перешкоди» до успішного виконання професійної аудиторської діяльності: по-перше, неуважність (39% вибору відповідей), по-друге, безвідповідальність (22%), по-третє, корисливість (15%), по-четверте, некомпетентність (13%) та, по-п'яте, лінивість (12%) (рис.2).

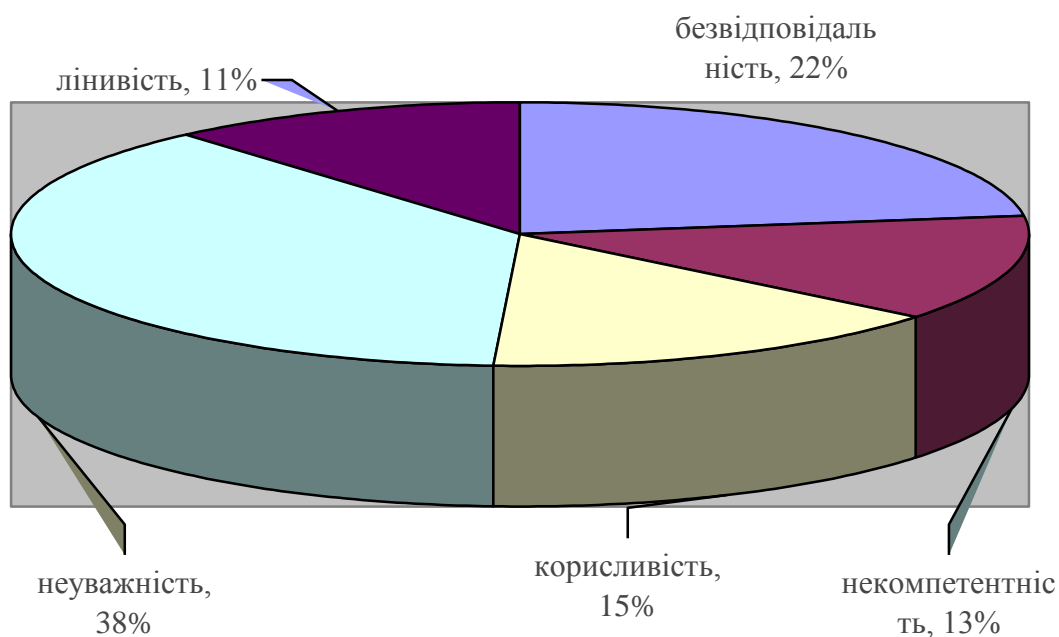


Рис.2. Домінуючі «перешкоди» до успішного здійснення аудиторської діяльності відповідно до частоти зазначення магістрами під час опитування

Серед «перешкод» до успішного виконання аудиторської діяльності, на думку опитуваних майбутніх аудиторів, виступають також такі індивідуальні особливості: схильність до обману та наживи (нечесність, жадібність, корумпованість, хабарництво, скупість, особиста вигода, нехтування стандартами заради прибутку), конформізм (залежність від думки інших, вплив керівництва та третіх осіб), невмотивованість до здійснення аудиторської діяльності (небажання здійснювати аудиторську діяльність, формальний підхід до завдання), професійна некомпетентність (непрофесіоналізм, низький рівень професійних знань, недостатній рівень підготовки), низький рівень комунікабельності, а також необ'єктивність, невпевненість у собі та у своїх силах, розсіяність, поспішність, емоційність, вразливість, низький рівень стійкості до стресів, не пунктуальність і сором'язливість.

На питання «Що може підвищити готовність до здійснення аудиторської діяльності?» досліджуваними магістрами було надано різні пропозиції, серед яких

домінуючими виступають такі, які пов'язані безпосередньо з практичною діяльністю, а саме практика та стажування в провідних аудиторських установах (державній службі, фірмі, підприємстві, компанії); імітаційне практичне навчання повного комплексу аудиторської перевірки; практичні заняття з практикуючими аудиторами, а також в аудиторських установах; присутність при здійсненні аудиторських перевірок; участь у семінарах та зустрічах з провідними аудиторами, з представниками «Великої аудиторської четвірки»; участь у професійних та психологічних тренінгах, конференціях; виконання практичних та ситуаційних задач (завдання).

Також магістри наголошують на індивідуальному підході до кожного студента та можливості забезпечення місцем першого працевлаштування. Серед пропозицій щодо підвищення рівня готовності до аудиторської діяльності опитувані студенти-магістри надають також такі: вивчення діючої нормативної бази; самовдосконалення, висока професійна підготовка, підвищення професійної компетентності та вивчення іноземних мов; доступний і практичний виклад матеріалу предметів викладачами; відповідне тестування та можливість отримання сертифікату студенту; простіше отримання ліцензії аудитора; готовність аудиторських компаній залучити студентів до аудиторської діяльності; доступні навчальні курси від аудиторських компаній; розвиток ринку аудиторських послуг в Україні; високий рівень заробітної оплати; юридичний захист аудитора; зацікавленість у професійній аудиторській діяльності та мотивація; зменшення ризиків відповідальності; якість надання освітніх послуг, кваліфікація, працьовитість і досвід роботи.

Висновки і пропозиції. Отже, проблема успішного здійснення аудиторської діяльності є малодосліджуваним питанням та, відповідно, знаходиться у стані розробки.

Аналіз результатів опитування магістрів як потенційних аудиторів показав, що випускники ідентифікують важливі якості, необхідні для успішного здійснення аудиторської діяльності, а також диференціюють певні індивідуальні особливості як перешкоди до успішного виконання трудових обов'язків аудитора. Домінуючими якостями успішного аудитора, на думку майбутніх аудиторів, за частотою зазначення відповідей під час опитування, виступають відповідальність (22% вибору опитуваними) та професійна компетентність (22%), чесність (19%), уважність (15%), незалежність (11%) і впевненість (8%). Підкреслено важливість досвіду практичної діяльності студентів та фахівців як домінуючої складової готовності до успішного здійснення аудиторської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Университетское, 1976. – 176 с.
2. Кодекс професійної етики аудиторів України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uazakon.com/documents/date_1t/pg_inwzxq/index.htm
3. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2009. – 400 с.
4. Лукаш Е. Я. Формування психологічної готовності майбутніх аудиторів до професійної діяльності: автореф. дис. на здобуття вченого ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 / Лукаш Е. Я. – К., 2007. – 22 с.

5. Ралко А. І. Пілотажне дослідження ключових якостей аудитора [Електронний ресурс] / А. І. Ралко // Науковий журнал «Молодий вчений». – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/11_38_2016.pdf

6. Ралко А. І. Умови та особливості професійної діяльності аудиторів міжнародної компанії «Ernst & Young» / А. І. Ралко // Психолого-економічні вектори розвитку особистості і суспільства : Матеріали III Всеукраїнського науково-практичного семінару (27 жовтня 2016 року, м. Запоріжжя) : тези доп. – Запоріжжя : ЗНУ. - 2016. – № 3 (46). – С. 78-81.

Греба Ілдіко, курс 2м, гуманітарний факультет

Науковий керівник: Березовська Лариса Іванівна, канд. психол. наук, доц.

До питання діагностики адапційного входження студентів у професійно-освітню діяльність

Проблема адаптації особистості, її проявів під час входження в нову соціальну сферу стає однією з найважливіших не тільки в теоретичному аспекті, але й в практиці практичної психології. Формування нових соціально-психологічних, економічних, екологічних відносин за сучасних умов життєдіяльності, організаційної культури і взаємин потребують знання чинників і механізмів адаптаційних процесів, психологічного супроводу входження студентів у професійно-освітню діяльність.

Вирішення питання адаптації студентів до навчання у ВНЗ хвилює цілу низку вітчизняних науковців. Проблему соціально-психологічних чинників адаптації студентів до навчання у ВНЗ досліджували Т.В. Алексеєва, О.П. Венгер, В.Г. Гамов, О.Д. Гречишкіна, Г.П. Левківська, Є.О. Резнікова, О.Г. Солодухова, Ф.Г. Хайруллін, А.В. Фурман та ін.; педагогічні аспекти адаптації студентів досліджуються у працях В.С. Штифурак, В.С. Сорочинської та ін.; труднощі початкового етапу навчання і чинники, що впливають на процес адаптації, у своїх роботах розкривають А.Д. Андреева, Ю.О. Бохонкова, С.А. Гапонова, В.Д. Острова, О.В. Прудська; В.П. Каземіренко та ін.; Ціла низка вчених (М.Г. Вієвська, Л. Красовська, О. О. Стягунова, Н. М. Дятленко, О. В. Маріна, Л. Гармаш, Н. Коцур, Т. В. Буяльська, М. Д. Прищак та ін.) роблять акцент на важливості адаптації першокурсників до навчання, адже саме вони відчують різку зміну багатьох аспектів свого життя і вважають, що успішність перебігу процесу адаптації є запорукою успішного подальшого функціонування у певній структурі у певному соціумі.

Вивчення спеціальної літератури подає різні дефініції поняття «адаптація». Психологічна адаптація як один із провідних способів і необхідна умова соціалізації особистості. Адаптація це процес пристосування індивідуальних та особистісних якостей до життя й діяльності людини в змінених умовах існування. Адаптація це приладжування, пристосування організму до нових умов навколишнього середовища, що забезпечує йому виживання та підтримку нормальної життєдіяльності. Адаптація – комплексний динамічний процес, що зумовлений взаємодією психологічних, соціальних і біологічних факторів. Адаптація це процес ефективної взаємодії організму із середовищем. Цей процес може здійснюватися на різних рівнях (біологічному, психологічному, соціальному).

Таким чином, адаптація – це процес входження особистості в нове для неї предметне та соціальне середовище, становлення її як активно функціонуючої частини, об'єкта й суб'єкта відносин цього середовища.

Термін «адаптація» використовується, з одного боку, для визначення властивості людини, що характеризує її адаптивність до умов середовища та відображає рівень пристосовуваності людини до нього. З іншого боку, адаптація виступає як процес пристосування людини до мінливих умов середовища. Тут важливо також враховувати взаємний характер адаптації людини і того середовища, з яким вона вступає в регулятивні адаптаційні зв'язки.

У багатьох дослідженнях адаптацію розглядають, по-перше, як постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища; по-друге, як результат внутрішніх перетворень, зовнішнього активного пристосування і самоперетворення індивіда в нових умовах існування.

Враховуючи викладене вище, термін «адаптація» доречно застосувати і при розгляді питань пристосування студентів до умов навчання у вищому навчальному закладі. Адже адаптація до навчальної діяльності – це такий процес, за допомогою якого особистість, з одного боку, задовольняє особисті вимоги та пізнавальні потреби щодо умов та очікуваних результатів навчання, а, з іншого боку, відповідає тим вимогам, які висуває до неї структура, зміст та умови здійснення навчальної діяльності, а також певні соціальні групи, за участі яких ця навчальна діяльність відбувається.

Щодо психологічної адаптації, то вона визначає оптимальну збалансованість людини та середовища на особистісному рівні, що дає їй змогу реалізувати актуальні проблеми, пов'язані з ними значущі цілі й професійне становлення особистості студента. Психологічна адаптація студентів до вищого навчального закладу складається з кількох аспектів: психолого-педагогічного, соціально-психологічного, психофізіологічного, особистісного, які передбачають труднощі різного виду.

Пристосовуючись до умов навчання, студент-першокурсник стверджується як особистість, завойовує певний статус, інтегрується у студентський колектив і стає його повноцінним членом. Проте у кожного студента-першокурсника процес пристосування проходить по-різному, що впливає на рівень його адаптації до системи вузівського навчання, а отже, і на ефективність і результативність його навчальної діяльності. Аналіз наукової фахової літератури свідчить, що адаптаційне входження студентів у професійно-освітній простір – це складний, динамічний процес, який може впливати на особистість як позитивно, так і негативно.

Вітчизняні та закордонні вчені відзначають підвищену стресогенність вузівського навчання, що має прояв у негативних дезадаптивних, соматичних симптомах, пов'язаних з проблемами харчування, вживанням алкоголю; з інформаційним стресом, низьким рівнем функціональних адаптивних можливостей.

Результати аналізу літературних джерел показують, що у 50% студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах, спостерігаються розлади сну, третина з них мають знижений рівень настрою, пізнавальних та емоційно-вольових процесів, високий рівень тривожності, нервово-психічної напруги, чверть студентів мають хронічні соматичні захворювання.

Щодо вибору методик для проведення дослідження адаптаційного входження у професійно-освітню діяльність, то доцільно використовувати найбільш валідні,

інформативні, та репрезентативні, компактні за часом та технікою виконання методики, які зарекомендували себе при проведенні аналогічних досліджень як надійні та інформативні.

Доцільними для дослідження адаптаційного рівня студентів є Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) «Адаптивність» (А.Г. Маклаков і С.В. Чермянін). Індивідуально-психологічні особливості досліджуються за «Індивідуально-типологічним опитувальником» (ІТО) Л.М. Собчик. Емоційно-вольову сферу за методикою «Вольової саморегуляції» (А.В. Зверкова та Е.В. Ейдмана). Соціальний рівень адаптаційного входження за методикою «Діагностики рівня соціальної фрустрованості» Л.І. Вассермана (в модифікації В.В.Бойка) та за методикою «Дослідження соціально-психологічної адаптації» – СПА (К. Роджерса та Р. Даймонда). Рівень мотиваційного компоненту за методикою «Діагностики емоційної сформованості особистості» (І.О. Котик) [1; 2; 3].

Коротко опишемо представлені методики.

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» розроблений А.Г. Маклаковим і С.В. Чермяніним, призначено для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінки деяких психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик, що відображають інтегральні особливості психічного та соціального розвитку. Опитувальник має 4 структурних рівня, що дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру. Шкали 1-го рівня є самостійними і відповідають базовим шкалам СМІЛ (ММРІ), дозволяють отримати типологічні характеристики особистості, визначити акцентуації характеру. Шкали 2-го рівня відповідають шкалам опитувальника ДАП, призначеного для виявлення дезадаптаційних порушень переважно астеничних і психотичних реакцій і станів. Шкали 3-го рівня: поведінкова регуляція (ПР), комунікативний потенціал (КП) і моральна нормативність (МН). Шкала 4-го рівня – особистісний адаптаційний потенціал (ОАП).

Індивідуально-типологічний опитувальник Л.М. Собчик являє собою інструмент дослідження індивідуально-типологічних властивостей. Він дає змогу віднести кожну конкретну людину до певного типу. В основі методики лежить розроблена Л.М. Собчик теорія провідних тенденцій, згідно з якою основу особистісного фактора складає одна або кілька провідних тенденцій, які пронизують різні рівні розвитку особистості – від вроджених властивостей темпераменту, через характер, який формується в процесі взаємодії темпераменту з соціальним середовищем, – до зрілої особистості, в якій об'єднання виявляється інтегрованим «Я» (самосвідомість, самооцінка, самоконтроль). Провідні тенденції визначають індивідуальний тип переживання, силу і спрямованість мотивації, стиль міжособистісного спілкування і пізнавальних процесів.

Методика містить такі шкали: – відвертість (нещирість, тенденція показати себе з кращого боку); агравація (прагнення підкреслити наявні проблеми і складність власного характеру); екстраверсія (спрямованість у світ реально існуючих об'єктів і цінностей, відкритість, прагнення до розширення кола контактів, товариськість); спонтанність (непродуманість у висловлюваннях і вчинках); агресивність (активна самореалізація, упертість і свавілля у відстоюванні своїх інтересів); ригідність (інертність) установок, суб'єктивізм, підвищене прагнення до відстоювання своїх поглядів і принципів, критичність щодо інших думок; інтроверсія (спрямованість у світ суб'єктивних уявлень і переживань, тенденція до відходу в світ ілюзій, фантазій і суб'єктивних ідеальних цінностей, стриманість, замкненість); сензитивність (вразливість, схильність до рефлексії,

песимістичність в оцінці перспектив); тривожність (емоційність, сприйнятливність, незахищеність); лабільність (емотивність, виражена мінливість настрою, мотиваційна нестійкість, сентиментальність, прагнення до емоційної залученості).

Методика дослідження вольової саморегуляції (тест-опитувальник А.В. Зверкова та Е.В. Ейдмана). У загальному вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра опанування особистою поведінкою в різноманітних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, бажаннями і станами. Мета обробки результатів – визначення величин індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами наполегливості (Н) і самовладання (С). Тому загальний сумарний бал за шкалою В має бути в межах від 0 до 24, за субшкалою наполегливості – від 0 до 16 та за субшкалою самовладання – від 0 до 13. Рівні вольової саморегуляції визначаються порівнянням із середніми значеннями кожної шкали. Якщо вони складають більше половини максимально можливої суми збігань, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості чи самовладання. Для шкали В ця величина становить 12, для шкали Н – 8, для шкали С – 6.

Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І.Вассермана (модифікація В.В. Бойко) дає змогу дослідити ступень незадоволення особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності. Результати дослідження дають змогу зробити висновок про дезорганізуючі емоційні стани. Дана методика дає змогу виявити дезорганізуючі емоційні стани особистості такі як депресія, апатія, гіпотимія, розгубленість, тривога, страх, маревні настрої і т.д.

Висновки про рівень соціальної фрустрованості робляться з урахуванням величини балів (середнього балу) за кожним пунктом. Чим більше балів, тим вище рівень соціальної фрустрованості: 3,5-4 бали – дуже високий рівень фрустрованості; 3,0-3,4 – підвищений рівень фрустрованості; 2,5-2,9 – помірний рівень фрустрованості; 2,0-2,4 – невизначений рівень фрустрованості; 1,5-1,9 – знижений рівень фрустрованості; 0,6-1,4 – дуже низький рівень; 0-0,5 – відсутність (майже відсутність) фрустрованості

Методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда розроблена авторами для визначення ступеня адаптації – дезадаптації в системі міжособистих стосунків. Її призначення – вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних з цим рис особистості. Авторами виділяються наступні 6 інтегральних показників: адаптація»; прийняття інших; інтернальність; самосприйняття; емоційна комфортність; прагнення до домінування.

В якості підстав для виникнення дезадаптації запропоновано низку різноманітних обставин: низький рівень прийняття себе, низький рівень прийняття інших, тобто конфронтація з ними, емоційний дискомфорт, який може бути досить різним за природою виникнення, сильну залежність від інших, тобто екстернальність, прагнення до домінування. Обстежуваному надається текст опитувальника з висловлюваннями про людину, її спосіб життя, переживання, думки, звички, стиль поведінки та пропонується порівняти їх з власним досвідом та способом життя.

Таким чином, дослідження адаптаційного входження студентів у професійно-освітній простір складають такі блоки: методики, які дозволяють діагностувати функціональні можливості організму, як в умовах відносного спокою, так і в умовах навчальної діяльності; визначити психологічні показники діяльності; методики, які дозволяють визначити індивідуально-психологічні особливості особистості; методики,

спрямовані на аналіз впливу умов оточуючого середовища на особистість та життєдіяльність індивіду в усіх її проявах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: [монографія] / О.М. Кокун. – К. : Міленіум, 2004. – 265 с.
2. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
3. Пашукова Т.І. Практикум із загальної психології / Т.І. Пашукова, А.І. Допіра, Г.В. Дьяконов / за ред. Т.І. Пашукової. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2006. – 203 с.

Конц Тімеа, курс 2м, гуманітарний факультет

Науковий керівник: Березовська Лариса Іванівна, канд. психол. наук, доц.

До питання діагностики психологічної готовності студентів до розв'язання професійних конфліктів

Модернізація освітньої системи України ставить нові питання про рівень знань і вмінь фахівців з різних видів діяльності. Найважливіше завдання сучасної вищої школи – підготовка компетентного, гнучкого, конкурентоспроможного фахівця, який здатний досягати поставлених цілей у професійній діяльності в умовах мінливості, підвищеної конфліктності сучасного суспільства за рахунок володіння методами розв'язання різних видів професійних завдань; реалізовувати способи життєдіяльності в конфліктних ситуаціях і конфліктах у взаємодії із суб'єктами професійної діяльності з метою попередження негативних конфліктів, що є основою готовності працівника до професійної діяльності, суттєвою передумовою ефективного виконання ним функціональних обов'язків на обійманій посаді.

Проблема готовності особистості до діяльності, зокрема професійної, в психолого-педагогічній науці знайшла відображення при розв'язанні широкого кола теоретичних та прикладних питань, спрямованих, переважно, на дослідження професійного становлення, розвитку та самовдосконалення особистості (О. Бодальов, А. Деркач, О. Дубасенюк, Е. Зеєр, А. Маркова, Л. Мітіна, В. Семиченко, С. Сисоєва, В. Сластьонін, Д. Узнадзе та ін.).

Аналіз психолого-педагогічної літератури, досліджень із загальних питань конфліктології свідчить, що значний теоретичний і практичний досвід роботи з конфліктами накопичено як зарубіжними (З. Фрейд, К. Юнг, Я. Морено, Д. Карнегі, Х. Корнеліус, Л. Юрі, Р. Фішер, Д. Скотт, А. Маслоу, К. Роджерс), так і російськими дослідниками (А. Анцупов, П. Блонський, Д. Виготський, Л. Петровська, Б. Хасан, А. Шипілов та ін.). Зазначена проблема знайшла висвітлення у таких аспектах: формування готовності майбутнього фахівця до розв'язання професійних конфліктів (З. Дринка, С. Ємельянов, Н. Підбуцька, Н. Самсонова та ін.); конфліктологічної готовності курсантів (М. Козяр, С. Чистяков та ін.); готовності управлінців до розв'язання конфліктів (О. Бондарчук, Т. Дзюба, Л. Карамушка, Н. Коломінський та ін.); готовності майбутніх дільничних інспекторів міліції до розв'язання конфліктних ситуацій під час навчання у

вищому навчальному закладі МВС України (В. Лазарева); конфліктологічної культури фахівця (Н. Самсонова); готовності вчителя до вирішення конфліктних ситуацій у педагогічному процесі (Г. Болтунова). З. Дринка вивчала дидактичні умови підготовки студентів до вирішення професійних конфліктологічних завдань; І. Устинов – психолого-педагогічні умови готовності військових фахівців до вирішення конфліктних ситуацій; Ю. Костюшко – педагогічні умови підготовки майбутнього вчителя до міжособистісної взаємодії в ситуації конфлікту.

Психологічна готовність до розв'язання професійних конфліктів – це комплекс знань, умінь та навичок, особистісних якостей фахівця, який забезпечує конструктивне сприйняття та продуктивне врегулювання конфліктів у професійно-управлінській взаємодії [1; 4].

Так, Варлакова Є. готовність до розв'язання міжособистісних конфліктів трактує як стійку систему професійно важливих якостей особистості, її досвід, знання, навички, вміння, що є необхідними як для конструктивного розв'язання міжособистісних конфліктів у життєдіяльності клієнтів, так і у взаємодії психолога з клієнтом. Лазарева В. констатує, що готовність до розв'язання конфліктних ситуацій є цілісною якістю особистості, яка характеризує її емоційно-вольову мобілізаційність у момент включення в ситуацію конфліктного характеру. Холковська І. вважає, що зміст готовності майбутніх учителів до попередження і розв'язання конфліктів полягає у вмінні займати конструктивну позицію у професійній діяльності за умов розгортання конфліктної ситуації, прагненні дотримуватися установок і правил діалогічного спілкування, вмінні реалізувати всі етапи керівництва конфліктними ситуаціями (діагностика конфлікту, прогнозування особливостей розвитку, попередження, власне конфліктна взаємодія, розв'язання проблемної ситуації).

За своєю структурою вона є складним, багатоаспектним, особистісним новоутворенням, яке включає функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені такі компоненти: когнітивний – сукупність конфліктологічних знань (конфліктологічна грамотність); операційний – сукупність умінь і навичок практичного характеру, які забезпечують реалізацію фахівцем технології управління конфліктними процесами в межах професійної діяльності (технологічність); особистісний – сукупність індивідуально-психологічних якостей особистості, які виявляються в умовах конфліктної ситуації й характеризують її як суб'єкта конфліктної взаємодії (саморегуляція) [2].

Ложкін Г.В. зазначає, що готовність включає мотиваційно-ціннісний, когнітивний і операційно-виконавський блоки. Мотиваційно-ціннісний блок готовності являє собою широку гаму гуманістичних установок і професійно обумовлених особистісних якостей: спостережливість, справедливість, доброзичливість, витримку, толерантність, самовладання, об'єктивність і неупередженість, інтуїцію, професіоналізм. Когнітивний блок готовності до вирішення конфліктів передбачає знання фундаментальних положень людиназнавства, закономірностей анатомо-фізіологічного і психічного розвитку різних вікових груп, методики комплексного вивчення особистості, причин виникнення конфліктів, методів і прийомів діагностики конфліктних ситуацій, способів корекції і вирішення конфліктів. Операційно-виконавський блок готовності до вирішення конфліктів передбачає вміння дотримуватися права і свободи людини, передбачити і попереджати конфлікти, здійснювати діагностику та корекцію девіантної поведінки, аналізувати природу конфліктів і знаходити адекватну їй інструментування їх подолання

Дослідження психологічної готовності студентів до розв'язання професійних конфліктів доцільно здійснювати за методиками, що дозволяють вивчити компоненти психологічної готовності студентів до розв'язання професійних конфліктів. А саме: методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона і Ф.Джонсона (адаптований варіант Т.Д.Кушнірук), методика «Стратегія боротьби з конфліктом» (Д.Веттен, К.Камерон), тест «Оцінка рівня конфліктності особистості», методика оцінювання агресивності А.Асінгера, методика визначення типу темпераменту Г.Айзенка, методика визначення потреби у спілкуванні.

Для обґрунтування вибору саме вище перерахованих методик доцільно буде охарактеризувати кожну з них.

Методика діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона і Ф.Джонсона (адаптований варіант Т.Д.Кушнірук) [2]. Кількість балів, яка набрана учасником опитування за кожною стратегією, дає уявлення про те, наскільки виражена у нього та чи інша форма поведінки в конфліктній ситуації. Чим більшою є загальна сума балів за певною стратегією розв'язання конфліктів, тим частіше людина схильна застосовувати її в умовах конфліктної ситуації. Чим менша загальна сума, тим рідше вона користується нею.

Аналізуються індивідуальні дії та стратегія поведінки особистості під час конфлікту з урахуванням двох умов: важливості досягнення мети та підтримання хороших стосунків з опонентами. Важливість досягнення мети для кожної конфліктуючої сторони може мати неабияке значення або ж не мати ніякого. Тому вирішення конфлікту частково залежить від наполегливості, з якою опоненти прагнуть задовольнити особисті інтереси. Підтримання хороших стосунків на даний момент і в майбутньому для конфліктуючих сторін може бути важливим або ж не мати жодного значення. Важливість хороших стосунків з іншими, готовність врахувати їхні інтереси також впливають на дії під час конфлікту. Характеристика основних стратегій розв'язання конфліктів у відповідності до індивідуальних дій особистості у конфліктній ситуації, які визначаються за допомогою методики. Стратегії поведінки: втеча (черепиха), примус (акула), згладжування (плюшевий ведмедик), компроміс (лисиця), конфронтація (сова).

Методика «Стратегія боротьби з конфліктом» (Д.Веттен, К.Камерон) [2]. призначена для виявлення особистісних переваг у виборі стратегії врегулювання конфлікту. Стратегії врегулювання конфлікту: примус (суперництво, боротьба), співпраця, уникання, пристосування, компроміс.

Тест «Оцінка рівня конфліктності особистості» [5]. Конфліктність особистості – це інтегративна особистісна якість, що характеризує рису характеру індивіда чи їх комплекс і визначається індивідуально-психологічними характеристиками особистості. Конфліктність особистості визначається комплексною дією наступних факторів: психологічних (особливостей темпераменту, рівня агресивності, психологічної стійкості й саморегуляції, актуального емоційного стану, соціально-психологічних установок і цінностей, ставлень до опонента, комунікативної компетентності тощо); соціально-психологічних (особливостей умов життя й діяльності, середовища й соціального оточення, загального рівня культури тощо).

Конфліктних особистостей поділяють на ситуативно і перманентно конфліктних (класифікація Ф.М.Бородкіна та Н.М.Коряк) [3]. Для ситуативно конфліктних людей конфліктність є не властивістю характеру, а наслідком конфліктних ситуацій.

Ситуативними передумовами виявлення конфліктності особистості виступають: незадоволеність актуальної потреби, почуття невизначеності, невпевненості, дезорієнтованість, втома, нестійкий настрій, підвищена збудливість, навіюваність, недостатня або викривлена поінформованість. Перманентно конфліктна особистість – це індивіди, для яких конфліктність – постійна властивість їхньої поведінки, що визначається особливостями характеру.

До характерологічних передумов виявлення конфліктності особистості можна віднести: нетерпимість до недоліків інших; занижена самокритичність; нестриманість у почуттях; укорінені негативні забобони, упереджене ставлення до людей; схильність до агресивної поведінки; схильність підкоряти собі інших; невихованість; відсутність внутрішньої духовної культури; неухважність до людей; егоїзм.

Оцінки конфліктності: 14-20 балів – низький рівень конфліктності; 21-24 бали – рівень конфліктності нижчий за середній; 25-29 бали – середній рівень конфліктності; 30-34 бали – рівень конфліктності вищий за середній; 35-42 бали – високий рівень конфліктності.

Методика оцінювання агресивності А.Асінгера [3] призначена для визначення рівня індивідуальної агресивності особистості. Агресивність людини – це риса, яка обумовлена потребою самоактуалізації. При надто низькому рівні прояву агресивності людина покійно приймає всі удари долі, пасивна у досягненні своєї мети, якщо на шляху до її досягнення зустрічаються значні перешкоди. При надто великій агресивності людина набуває недоброї слави конфліктної особистості, втрачає прихильність оточуючих, спілкуванню з нею намагаються запобігати.

Методика «оцінка рівня тривожності» (Спілбергера - Ханіна) [5] призначена для дослідження рівня особистісної та ситуативної тривожності. Реактивна чи ситуативна тривожність характеризується напруженістю, неспокоєм, нервозністю. Особистісна тривожність – це стійкий стан. Вона характеризує схильність людини сприймати значну кількість ситуацій як загрозливі, реагувати на них станом тривоги. Певний рівень тривожності – природна і обов'язкова особливість активної особистості.

При аналізі результатів треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній з шкали може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів. При цьому чим вище підсумковий показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної). При інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності: до 30 балів - низька, 31 - 44 бали - помірна; 45 і більше - висока.

Методика визначення типу темпераменту Айзенка [5]. Інтерпретація результатів. Визначається тип темпераменту і яскраво виражені риси характеру: холерик - екстраверт, емоційно нестійкий; сангвінік - екстраверт, емоційно стабільний; меланхолік - інтроверт, емоційно нестійкий; флегматик - інтроверт, емоційно стійкий. Як правило, типи темпераменту не зустрічаються в житті в чистому вигляді і можна говорити тільки про перевагу тих чи інших рис.

Тест для визначення потреби у спілкуванні (Ю.М. Орлов, В.І. Шкуркін, Л.І. Орлова) [2]. Інтерпретація результатів. Сума балів свідчить про рівень ПС: до 22 балів – низький; 23-25 – нижче середнього; 26-27 – середній; 28-29 – вище середнього; 30-33 – високий.

Таким чином, описані методики дозволяють визначати психологічну готовність студентів вищих навчальних закладів до розв'язання професійних конфліктів у майбутній практичній діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 551с.
2. Дзюба Т.М. Комплекс методик для діагностики психологічної готовності керівника школи до взаємодії в умовах конфлікту / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – Полтава: ПОППО. – 2005. – 64с.
3. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. / С.М. Емельянов – СПб.: Изд-во Питер, 2000. – 368 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
5. Пашукова Т.І. Практикум із загальної психології / Т.І. Пашукова, А.І. Допіра, Г.В. Дьяконов / за ред. Т.І. Пашукової. – 2-ге вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2006. – 203 с.

Воронова Ольга, аспірант, гуманітарний факультет

Науковий керівник: Щербан Тетяна Дмитрівна, д-р. психол. наук, проф.

Проблема рефлексії в професійній діяльності майбутнього вихователя

Проблемі підготовки майбутніх педагогів присвячено багато психолого-педагогічних досліджень. Сьогодні особливо гостро постає питання якості обов'язкової дошкільної освіти. Підготовка фахівців – вихователів, як свідчать сучасні дослідження є мало вивченою. Саме тому, мета дослідження полягає у теоретичному дослідженні специфіки рефлексивних процесів у професійному становленні фахівця дошкільної освіти.

Аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних авторів щодо проблеми рефлексії в професійній діяльності майбутнього педагога-вихователя, доводить, що: у вітчизняній психолого-педагогічній літературі, так само, як і в зарубіжній, немає єдиного підходу до визначення поняття «рефлексія». Серед багатьох необхідних сучасному вихователю професійно-педагогічних характеристик особливе значення мають перцептивно-рефлексивні здібності, пов'язані з особливостями розвитку рефлексії. (Н.В.Кузьміна, А.О.Реан, Є.І.Рогов і ін.).

Ефективність діяльності педагога-вихователя обумовлена не тільки наявністю перцептивних здібностей, але й присутністю рефлексивної компетентності, при якій професійна якість особистості дозволяє найбільш ефективно й адекватно здійснювати рефлексивні процеси, реалізацію рефлексивної здібності, що забезпечує процес розвитку й саморозвитку, що сприяє творчому підходу до професійної діяльності, досягненню її максимальної ефективності (О.А.Поліщук та ін.).

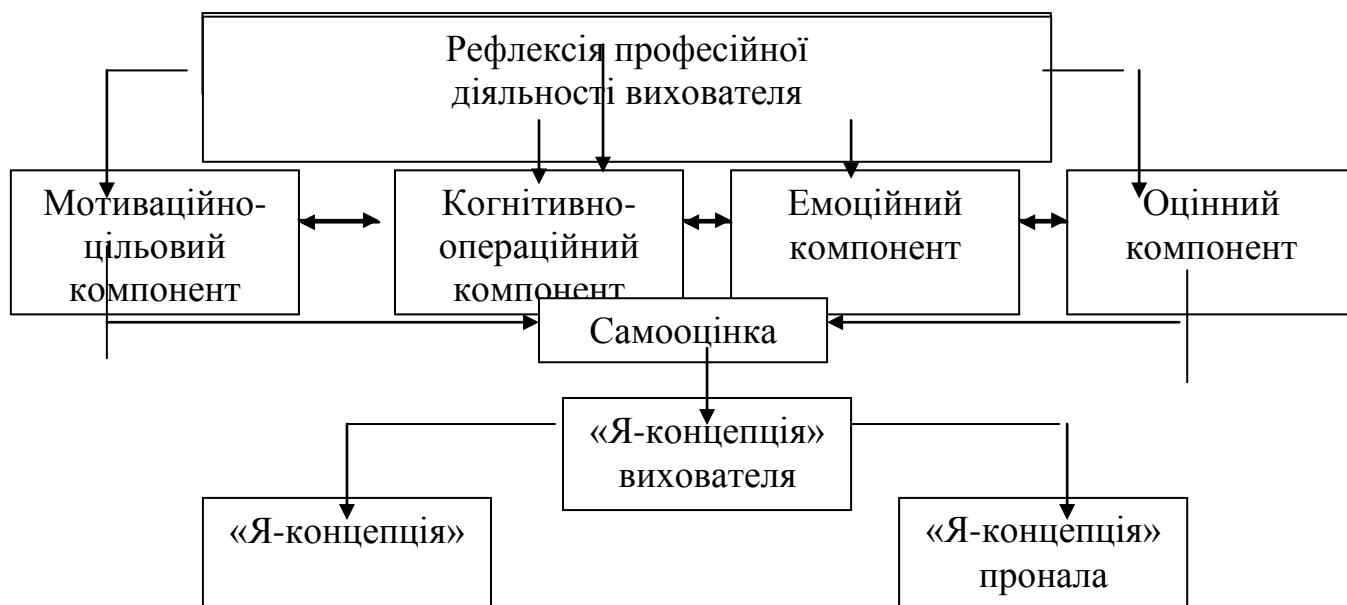
У психологічних дослідженнях рефлексія розглядається як відношення до свого буття, опосередковане спільною діяльністю, що сприяє формуванню певного уявлення про себе самого, як про здатного на суспільно - значимі вчинки й дії (О.М.Леонтьєв, В.А.Петровский, Л.С.Виготський та ін.) Узагальненість визначень рефлексії в професійній діяльності педагога в наукових дослідженнях дозволили виокремити наступне. У вузькому змісті - це вміння суб'єкта освітнього процесу аналізувати свою професійну діяльність, вносити в неї корективи й видозмінювати відповідно до особливостей професії; це вміння педагога зіставляти свої особисті й професійні дії з думкою своїх колег, вихованців, батьків. У широкому змісті рефлексія - це одна зі

специфічних характеристик професійної самосвідомості педагога, представлена мотиваційно-цільовим, когнітивно-операціональним, емоційним і оцінним компонентами.

Виходячи з визначення поняття «рефлексія» у професійній діяльності педагога можна представити її структурну схему. (див. рис.1)

(Рисунок 1).

Структура рефлексії професійної діяльності вихователя



Мотиваційно-цільовий компонент складається в єдності мотивів і цілей використання рефлексії для ефективного здійснення педагогічної праці. В авторефераті І.А.Стеценко відзначено, що мотиваційний компонент рефлексивної діяльності необхідно розглядати у двох напрямках. По-перше, з погляду місця професійної мотивації в загальній структурі мотивів і, по-друге, оцінивши потребу в рефлексії, що визначає змістовну сторону творчої спрямованості професійної діяльності [4].

Від рівня розвитку рефлексії в даному компоненті буде залежати рівень сформованості адекватної професійної самооцінки майбутнього педагога, на основі якої формується адекватна «Я-концепція», тобто самоповага до себе, насамперед як до особистості і як до педагога-професіонала. Мотиваційна сфера детермінує рефлексію, наповнює її особистісним змістом і викликає прагнення ефективно розвивати й використовувати її у власній професійній діяльності.

Позитивне відношення, інтереси, ціннісні орієнтації, потреби сприяють реалізації інших компонентів структури рефлексії в професійній діяльності педагога, полегшують компенсацію недостатньо виражених характеристик рефлексії й дозволяють доводити їх до необхідного оптимального рівня .

У контексті вивчення когнітивних процесів ведуться дослідження інтелектуального аспекту рефлексії, що визначається як «уміння майбутнього вихователя виділяти, аналізувати й співвідносити із предметною ситуацією власні дії». Тут рефлексія, по суті, розглядається у інтелектуальному аспекті. Таке розуміння дозволє психологічні механізми теоретичного мислення й реалізувати їх у психології професійної педагогічної діяльності [3].

Емоційний компонент активізує інші компоненти рефлексії, сприяє їхньому розвитку, впливає на зміст образів педагогічної рефлексії й на їхнє комбінування. У процесі становлення рефлексії необхідно викликати у майбутніх педагогів емоції, близькі до тих, які виникають у них у процесі професійної діяльності. У майбутніх вихователів необхідно розвивати почуття впевненості в успіху становлення рефлексії, задоволеності при оволодінні вміннями й розуміння необхідності її застосування у власній практичній діяльності з метою підвищення результативності педагогічної праці. Слід зазначити, що, на думку, І.Е. Курова, посилення емоційності педагогічного процесу є однією з найважливіших умов інтенсифікації рефлексивної діяльності й активізації її учасників. Позитивні емоції стимулюють пізнавальний процес і активізують рефлексивну діяльність вихователів. [2]

Емоційний компонент педагога-вихователя можна охарактеризувати сукупністю трьох видів відносин:

- відношення до системи своїх педагогічних дій, до мети і завдання, які майбутній вихователь ставить перед собою у своїй професійній діяльності, до засобів і способів досягнення цих цілей; оцінці результатів своєї роботи;

- відношення до системи міжособистісних взаємодій з вихованцями, у які вступає педагог у своїй професійній діяльності; емоційній оцінці того, як він реалізує основні функції педагогічного спілкування: інформаційну, соціально-перцептивну, презентативну, інтерактивну й афективну;

- відношення до своїх професійно значущих якостей і в цілому до себе як до особистості, професіонала, до оцінки рівня своєї особистісної й професійної зрілості й відповідності власному ідеальному «образу Я» педагога.

У зміст оцінного компонента входять самооцінка застосування вмінь, що лежать в основі рефлексії, аналіз власних знань, що конкретизують теоретичні основи рефлексії, виявлення допущених помилок і недоліків, визначення шляхів їхнього подолання. Майбутній вихователь прагне вникнути в сутність педагогічних явищ і процесів, зрозуміти закономірності протікання педагогічної діяльності, правильно оцінити й вчасно скорегувати свою роботу. Він вивчає хід, результати своєї діяльності, оцінює себе як учасника діалогу з погляду того, наскільки вдається йому організувати цей діалог і наскільки активні в ньому вихованці [4].

Рефлексія може виступати в якості рефлексивних механізмів, частини самосвідомості, і як самостійний феномен. Вона є необхідним компонентом у професійній діяльності педагога-вихователя. Рефлексія виступає як пріоритетний показник розвитку професіоналізму, педагогічної майстерності, рівня розвитку професійного мислення педагога, особистісних і педагогічно необхідних якостей і перцептивно-рефлексивних здатностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Высшее педагогическое образование: проблемы и решения/под общей ред. И.Е. Курова. Монография. - Нижний Новгород : Изд-во НГПУ, 1994.-160 с.
2. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. - СПб., 1999. - 243 с.
3. Кашапов М.М. Психология педагогического мышления / М.М. Кашапов. - СПб., 2000. - 310 с.
4. Стеценко И.Л. Развитие педагогической рефлексии в профессиональной

подготовке учителя в условиях опыта педагогической деятельности : автореф. дис. канд. пед. наук / И.Л. Стеценко. - Таганрог, 1998.-23 с.

СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Котова Юлія, 1 курс 5м група ФЕМП

Науковий керівник: Ржевський Геннадій Миколайович, канд. психол. наук, доц.

Самореалізація фахівців на підприємстві

В статті проаналізовано теоретичні підходи до проблеми самореалізації працівників на підприємстві. З'ясовано психологічний аспект поняття самореалізації працівників. Розглянуто змістовий аспект психологічного забезпечення самореалізації працівників на підприємстві.

Ключові слова: професійна самореалізація, професійна діяльність.

В статье проанализированы теоретические подходы к проблеме самореализации работников на предприятии. Выяснен психологический аспект понятия самореализации работников. Рассмотрен содержательный аспект психологического обеспечения самореализации работников на предприятии.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, профессиональная деятельность.

The article analyzes the theoretical approaches to the problem of workers' self-realization in the enterprise. To figure out the psychological aspect of the workers' self-concepts. Considered a meaningful aspect of psychological support professionals self-enterprise.

Keywords: professional self-realization, professional activity.

Актуальність теми обумовлена тим, що професійна діяльність - невід'ємна частина життя особистості, і кожний працівник має у ній себе реалізувати. Аналіз наукової літератури присвяченої проблемі самореалізації фахівців постає актуальною. Від того, наскільки успішно складається професійна кар'єра, залежить не тільки задоволеність особистості своїм життям, а й її гармонійний розвиток. З цього витікає що невід'ємною частиною участі у професійній діяльності являється безпосередньо професійна самореалізація.

В сучасних умовах важливість проблеми самореалізації дуже велика. Звільнення працівника через його нездатність освоїти нову роботу або вписатися в колектив зведуть нанівець результати відбору та приведуть до додаткових матеріальних витрат і пошуку іншого співробітника. Хороша організація прагне максимально вигідно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи умови для їх ефективної роботи, а самі працівники зацікавлені у тому, щоб розвиватися та прагнути до розвитку.

Мета статті полягає в аналізі теоретичної проблеми професійної самореалізації працівників на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Розгляд проблеми психологічних внутрішніх тенденцій професійного особистісного розвитку є одним із найскладніших в науці, оскільки самореалізацію особистості можна розглядати як характеристику всього її життєвого шляху в контексті професійної сфери від етапу початкового професійного становлення до передвиходу на пенсію.

Формування означених якостей молодого фахівця процес тривалий і багатобічний, він починається з того моменту, коли юнак чи дівчина усвідомлюють свій професійний вибір. Важливе місце в ньому посідають професійна освіта та професійна самореалізація молодого фахівця.

Але система підготовки професійних кадрів не може повністю забезпечити виробництво новою робочою силою ні в кількісному, ні в якісному відношенні. Певною мірою обмежені й можливості перерозподілу кваліфікованих робітників між підприємствами, а тому перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів стає внутрішньою проблемою підприємства.

Необхідно також пам'ятати і про зростаючу потребу фахівців в постійному оновленні професійних знань, а також в професійному самовдосконаленні та самореалізації.

Професійна реалізація особистості на її життєвому шляху передбачає, на нашу думку, такі основні етапи:

- професійне самовизначення,
- професійне становлення в обраній сфері діяльності,
- фахове зростання і розвиток компетенції.

Самореалізація особистості є важливим показником її життєдіяльності, а особливо у професійній сфері – одній з провідних сфер людської життєдіяльності. Необхідним атрибутом самореалізації є саморозвиток особистості як прояв суб'єктної активності у будь-якій діяльності. У зв'язку з цим важливо виокремити *самореалізацію*, її якісний рівень як показник продуктивності життєвого шляху.

Професійна самореалізація розглядається нами досить широко і не обмежується тільки безпосередньою професійною діяльністю. Професійна самореалізація, а саме розвиток своїх потенціалів, починається у індивідуума набагато раніше, ніж він офіційно приступає до професійної діяльності. Коректність нашого припущення можуть підтвердити історії життєвого шляху багатьох висококваліфікованих фахівців, люблять свою справу і постійно розвиваючих свої потенціали. Здебільшого такі люди ще в дитячі роки виявили в собі потенціали, розвиток яких згодом допомогло їм з успіхом займатися тією чи іншою діяльністю. Причому не обов'язково, щоб людина з раннього дитинства вже чітко усвідомлював, яку саме професію він хоче вибрати. Головне - вміння розкрити, побачити свої потенціали, а далі розвивати їх. Те ж саме можна віднести і до кінцевої стадії професійної самореалізації.

Ми припускаємо, що, дійсно, процес професійної самореалізації відбувається протягом усього життєвого шляху людини. Але подібна властивість професійної самореалізації, на наш погляд, притаманне небагатьом індивідуумам. Так, розглядаючи самореалізацію як процес, ми повинні враховувати складність об'єкта нашого дослідження, тобто людини. Спираючись на комплексний підхід до пізнання людини, розроблений Б. Г. Ананьєва, ми повинні розглядати фахівця як своєрідну сукупність відкритих систем: індивіда, особистості і суб'єкта діяльності, які, в свою чергу,

визначають його індивідуальність. Однак, як зазначає Ананьєв, для того, щоб підійти до проблеми індивідуальності з точки зору цілого, потрібно уявити людину не тільки як відкриту систему, але і як систему «закриту», замкнуту внаслідок внутрішньої взаємопов'язаності її властивостей.

Висновки. В останні роки дослідницький інтерес до проблеми самореалізації особистості різко зріс як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Посилення уваги до цієї проблеми пов'язано з розумінням її визначальної ролі в розвитку особистості, з пред'явленням більш високих вимог до таких якостей людини, як здатність до саморозвитку та самовдосконалення, що продиктовано в Росії соціально-економічними умовами, загостривши конкурентоздатність на професійному ринку праці.

Розуміння професійної самореалізації як процесу соціалізації, можна аналізувати двома рівнями:

1) репродуктивний, на якому суб'єкт намагається ігнорувати ті цінності, мотиви і потреби, які б зорієтували його на професійну перспективу в аспекті нових знань, умінь, навичок та допомогли б вирішувати нові професійні завдання;

2) творчий, на якому відбувається реалізація суб'єктом нагромадженого інтелектуального досвіду в межах професійного потенціалу та подальше формування професійної майстерності і компетентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьєв Б. Г. Человек как предмет познания. - Л., 1968. – 236 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. -М.: Мысль, 1980. – 198 с.
3. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. – 299 с.
4. Донченко О. А. Адаптаційний невроз як ознака нашого часу / Соціальна політика в Україні та сучасні стратегії адаптації населення. - К., 1994. – С. 40.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону.: Изд-во „Феникс”, 1996. – 512 с.
6. Коростылева Л. А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений. / Вып. под. ред. Г. С. Никифорова, Л. А. Коростылевой. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – С. 3 – 23.
7. Коростылева Л. А., Никонова А. Н. Психологические проблемы самореализации личности. / Вып. под. ред. Г. С. Никифорова, Л. А. Коростылевой. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001. – С. 24 – 41.
8. Психологические проблемы самореализации личности. / Вып. под. ред. Г. С. Никифорова, Л. А. Коростылевой. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2001.
9. Життєві кризи особистості: Наук.-методичний посібник: У 2 ч. / Ред. рада: В. М. Доній та ін. - К.: ІЗМН, 1998. - Ч. 1: Психологія життєвих криз особистості. – 360 с.
10. Ядов В. А. Самореализация и прогнозирование социального поведения личности. – Л.: „Наука”, 1979. – 264 с.

Мотивація педагогічних працівників

Стаття посвячена проблем мотивації та стимулювання праці науково-педагогічних працівників . Проаналізовано мотиви трудової діяльності викладачів . Розглянуто методи нематеріального стимулювання їх праці.

Ключові слова: мотивація, стимулювання праці, потреби, мотиви, стимули, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання.

Статья посвящена исследованию проблемы мотивации и стимулирования труда научно-педагогических работников. Проанализированы мотивы трудовой деятельности преподавателей . Рассмотрены методы нематериального стимулирования их труда.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, потребности, мотивы, стимулы, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.

This article is devoted to the problem of motivation and incentives of scientific and pedagogical workers . There were analyzed the motives of labor activity lecturers. There were considered methods intangible stimulate their work.

Key words: motivation, incentives, needs, motives, financial incentives, intangible incentives.

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах ефективного управління навчальними закладами неможливе без розуміння мотивів і потреб його працівників, а також ефективного використання стимулів до праці. Діяльність науково-педагогічного працівника вищої школи має високу соціальну значущість і посідає одне з центральних місць у державо-творенні, формуванні національної свідомості й духовної культури українського суспільства [1]. Викладачі вищої школи – особлива соціально-професійна група, від рівня компетенції, інтелектуальних здібностей, ціннісних орієнтирів якої залежить професійне й соціальне становлення учнів. Однак на сьогодні намітилась якісна дифузія викладачів у галузі освіти, пов'язана із тим, що багато працівників, не маючи належного стимулювання, втрачає мотивацію саме до педагогічної складової науково-педагогічного процесу

Аналіз попередніх досліджень. Проблеми стимулювання трудової діяльності висвітлено в працях багатьох вчених, зокрема: А.О. Азарової, С.Л. Іванової, Г.В. Іванченка, О.А. Ковальчука, М.Р. Мурашова, О.В. Тужилкіна, В.В. Юкіша та ін. Однак зазначені праці спрямовані переважно на дослідження мотивації та розробку програм стимулювання працівників виробничої сфери. Натомість проблеми мотивації та стимулювання праці науково-педагогічного працівника є досить специфічними з огляду на творчу та інтелектуальну специфіку праці, неможливість у конкретному періоді кількісно визначити результат та якість їх роботи. Особливості мотивації викладачів визначаються змістом їх професійної діяльності, а специфіка управління науково-педагогічним колективом зумовлена творчим характером роботи, підвищеними емоційними навантаженнями, інтенсивними комунікаціями, невеликою кількістю первинних груп.

Поряд із цим викладач, як показують дослідження, часто не розглядає свою діяльність у ньому як основну, має низьку мотивацію до роботи в науковій і викладацькій сферах, виявляє незначний інтерес до останніх досягнень у науці, не прагне підвищувати свою кваліфікацію. При цьому, найменша наукова активність спостерігається у молодій групі співробітників до 30 років, які в принципі повинні проявляти особливі зусилля в нагромадженні професійного досвіду [2]. Це свідчить про актуальність проблеми стимулювання праці викладача в умовах сучасної вищої школи.

Метою статті є аналіз сучасних форм та методів стимулювання праці науково-педагогічних працівників. Викладення основного матеріалу дослідження. Поняття “стимулювання праці” охоплює всі використовувані в управлінні методи мотивації, впливу, винагороди. Стимулами виступають будь-які блага (потреби людини), отримання яких забезпечує трудова діяльність. Однак благо стає стимулом праці, якщо воно відповідає мотивам індивіда. Іншими словами, говорячи про мотиви праці, маємо на увазі внутрішні цінності працівника, який прагне отримати благо у вигляді винагороди за трудову діяльність (мотив). Стимул у цьому разі виступає інструментом управлінської діяльності, що забезпечує отримання особисто значущих винагород (мотивів), необхідних працівникові в обмін на результати ефективної праці. Творчий характер праці науково-педагогічних працівників зумовлює різноманіття їх особистісно значущих потреб (і відповідно, мотивів), а відсутність об’єктивних критеріїв оцінки результатів праці практично унеможлиблює винагороду саме за ефективну працю. Зазначена теза є основною прикладною проблемою в процесі мотивування працівників вищої школи.

Розглядаючи механізм об’єктивізації діади “мотив – стимул” можна констатувати, що стимули, за умов їх відповідності психічному та ціннісно-нормативному стану індивіда, перетворюються у свідомості та стають внутрішніми спонукальними причинами або мотивами поведінки працівника. Стимули – це усвідомлені мотиви. При цьому таке усвідомлення має відбуватися як на рівні індивіда (при оцінці особистісного значення конкретного стимулу), так і на рівні керуючого суб’єкта (системи), який має забезпечувати процес стимулювання.

Стимул і мотив – це дві сторони, дві системи впливу на працівника, спонукання його до певних дій. Тому стимулювальний вплив на персонал має бути спрямований переважно на активізацію функціонування працівників закладів вищої освіти, а мотивувальна дія – на активізацію їх професійно-особистісного розвитку.

На практиці необхідне застосування механізмів, що мають забезпечувати адекватність впливу стимулів на мотиви до праці. Як показують соціологічні дослідження, сьогодні провідними мотивами трудової діяльності є матеріальні стимули (стабільність і підвищення грошової винагороди). Однак отримання матеріальних вигід не може розглядатися для працівників вищої школи (як і для інших працівників галузі освіти) як найвища цінність, виключно заради досягнення якої вони займаються професійною діяльністю.

Крім того, професія викладача передбачає переважання потреб вищого рівня, таких як потреба в повазі, визнанні контактною групою, причетності до загальної справи, досягненнях, самовираженні через творчість, самореалізації. Їх задоволення здійснюється шляхом досягнення особистих цілей, пов’язаних як з професійними інтересами, так і через досягнення студентів.

Слід також зазначити, що отримання наукових результатів (досягнення інтересів) науково-педагогічних працівників може відбуватися і поза роботою (навчальним закладом). Щоправда матеріальну складову за будь-яких умов не можна виключати із загального переліку мотивів, при цьому не розглядаючи її як єдину та домінуючу.

Серед провідних мотивів трудової діяльності викладачів дослідники виділяють:

- самореалізацію;
- престиж спеціальності, імідж і престиж закладу, можливість кар'єрного зростання;
- пізнавальний процес, пошук істини, інтерес до обраної спеціальності, бажання вести науково-дослідну діяльність, творчий характер і зміст роботи;
- соціальні мотиви – бажання передати знання та досвід молодому поколінню, інтерес до виховної роботи, бажання принести користь суспільству;
- самоствердження і саморозвиток – можливість підвищення кваліфікації, визнання у вигляді вчених ступенів і звань, можливість розвитку інтелектуального потенціалу, належність до сімейної династії;
- інші мотиви – зручний графік роботи, тривала відпустка в літній період, робота в державній установі, сприятливе інтелектуальне та культурне середовище тощо [3].

У цілому, погоджуючись із запропонованою класифікацією, варто відзначити, що очевидним у ній є ігнорування матеріальних стимулів. Однак таке ігнорування в умовах українських реалій є неможливим. На сьогодні більша частка наукових досліджень є аматорськими та фінансується за рахунок самих науково-педагогічних працівників (зокрема публікації наукових результатів досліджень). У таких умовах відсутність уваги до матеріальної складової унеможливує досягнення всіх інших (соціально орієнтованих) мотивів. Щоправда, як справедливо відзначено Є. Хавричевою, “грошова мотивація досить швидко згасає: людина швидко звикає до нового, вищого рівня оплати. Той рівень оплати, який ще вчора мотивував її на високу робочу віддачу, незабаром стає звичним і втрачає спонукальну силу” [4].

Таким чином, постійне використання грошових виплат як єдиного інструмента стимулювання трудової діяльності може справити суперечливий вплив на діяльність науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Отже, мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без комплексного поєднання матеріальних стимулів та застосування нематеріального стимулювання. Нематеріальне стимулювання персоналу, насамперед, має бути спрямоване на задоволення мотиву підвищення (збереження) соціального статусу працівника в трудовому колективі.

Саме ця складова є особливо важливою для науково-педагогічних працівників, які в більшості орієнтовані на творчість і саморозвиток. Підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі можливе як у результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, так і шляхом визнання наукових, науково-методичних та інших заслуг, пов'язаних із професійною діяльністю. Відповідний мотив викликатиме посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

Далі зупинимося на деяких способах задоволення нематеріальних мотивів працівників, зокрема викладачів. Справедлива оцінка трудового внеску працівника вищої

школи і визнання досягнень – на наш погляд, є одним із найбільш сильних засобів, який можна використовувати для впливу на нематеріальну мотивацію працівників вищої школи.

Здобуття наукового ступеня, вченого звання працівником, участь і перемога в грантах, призове місце на конференціях, упровадження в навчальний процес інноваційних продуктів, проходження процедури ліцензування спеціальності тощо – все це далеко не повний перелік трудового внеску викладачів у спільну справу .

Щоправда, ініціація формальних наукових статусів (здобуття наукового ступеня) вимагає матеріальних витрат з боку працівника та не може розглядатися як цілком нематеріальний мотив. Однак всі наведені приклади дають змогу задовольнити потреби науково-педагогічних працівників у повазі, визнанні, причетності до загальної справи, досягненнях, самовираженні та самореалізації.

Ще одним важливим мотивом може бути вільний час (зокрема для проведення самостійних наукових досліджень). Відповідно, практичне значення може мати стимулювання вільним часом. Таке стимулювання покликане регулювати поведінку працівника на основі зміни часу його зайнятості.

Розрізняють стимулювання вільним часом: загальне – для всіх працівників; еталонне – для працівників, які досягли певних результатів; змагальне – для кращих працівників [5]. До мотиву вільного часу стимулом може бути також робота за вільним графіком. Суть цього варіанта стимулювання полягає в тому, що науково-педагогічному персоналу надається право самому визначати режим роботи (час початку, закінчення та тривалості робочого дня), за винятком навчального процесу.

Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу, що пов'язані із залученням працівників до управління організацією, дають можливість більш повно задовольнити потреби людини вищого рівня й таким чином забезпечити її подальший розвиток. З точки зору розвитку персоналу участь працівників в управлінні організацією вигідна як працівникам, так і їх роботодавцям. Так, залучення персоналу до управління сприяє задоволенню потреби працівника у визнанні й самоствердженні, а в ряді випадків і підвищенню його соціального статусу в трудовому колективі. Участь працівника в управлінні спонукає його до постійного підвищення рівня своєї професійної майстерності, оскільки прийняття обґрунтованих управлінських рішень вимагає високого рівня компетентності [6].

Викладачі можуть брати участь в управлінні через представництво у вченій раді навчального закладу. Вони мають можливість приймати колегіальні рішення щодо обрання на посаду директора або завуча, ухвалення навчальних програм та навчальних планів, прийняття рішень з питань організації навчально-виховного процесу тощо.

Беручи участь в управлінні організацією, працівники мають більші можливості для розширення свого професійного кругозору шляхом опанування новими знаннями, вміннями й навичками. Участь в управлінні дає змогу повніше використати трудовий та освітній потенціал персоналу і тим самим підвищити рівень ефективності організації.

Наступний спосіб нематеріального стимулювання працівників – залучення працівників до програм навчання і підвищення кваліфікації. Для науково-педагогічного персоналу важливі участь у наукових форумах (зокрема і зарубіжних), періодичні курси підвищення кваліфікації, навчання щодо вдосконалення іноземної мови, можливість стажування за кордоном, участь у програмах обміну.

Висновок. Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що підвищити ефективність діяльності педагогічного персоналу можна за рахунок максимально повної реалізації трудового потенціалу його співробітників.

У цьому випадку необхідно враховувати як об'єктивні характеристики – зміст, специфіку та умови праці, так і особливості працівників – цінності, установки, інтереси, потреби, мотиви. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів нематеріального стимулювання персоналу.

Система нематеріального стимулювання трудової діяльності професорсько-викладацького складу школи повинна бути гнучкою і відповідати концепції розвитку. Настроєність на роботу, зацікавленість у кінцевих результатах, готовність працювати з високою віддачею, тобто основні прояви робочої поведінки, відображають високий рівень трудової мотивації.

Актуальними напрямками подальшого дослідження мотивації і стимулювання праці викладачів навчальних закладів є:

– виявлення залежності між існуючою системою стимулювання праці персоналу та фактичними внутрішніми мотивами діяльності викладачів;

– розробка системи стимулювання праці викладачів, що відповідає умовам функціонування у сучасному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / В.Л. Ортинський. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
2. Стриханов М. Анализ и прогноз изменений научно-педагогического потенциала высшей школы / М. Стриханов, Д. Трубецков, А. Короновский, А. Храмов // Высшее образование в России. – 2008. – № 3. – С. 3–17.
3. Телегина И.П. Подходы к оценке мотивации профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций / И.П. Телегина, И.В. Краковецкая // Вестник Томского Государственного Университета. – 2010. – № 3. – С. 59–63.
4. Хавричева Е. Заряженность на хорошую работу. Нематериальное стимулирование персонала предприятий малого предпринимательства / Е. Хавричева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – С. 27–31.
5. Ходенкова О.П. Особенности немонетарного стимулирования трудовой деятельности в высшей школе / О.П. Ходенкова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 8. – С. 43–46.
6. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К. : КНЕУ, 2004. – 398

Процик Любов, аспірант кафедри психології та педагогіки НПУ

ім. М.П. Драгоманова

Науковий керівник: Приходько Юлія Олексіївна, д-р. психол. наук, проф.

Гендерний аспект реалізації механізмів психологічного захисту інтелектуально обдарованими підлітками

Особливості формування у підлітка конструктивних механізмів психологічного захисту набуває великого значення, адже це найменш досліджений психологічний

феномен, що має місце у житті обдарованого підлітка, який є надзвичайно чутливий до проблеми соціальної адаптації. Аналіз наукової літератури свідчить, що гендерний аспект потребує детального аналізу та вивчення.

Проблема механізмів психологічного захисту (МПЗ) розкрита у працях: Ф. Бассіна, Ф. Березіна, Р. Грановської Л. Гребеннікова, В. Журбіна, Г. Келлерман, М. Кляйн, Р. Лазарус, Р. Плутчик, І. Стойкова, В. Чумакової, В. Файвишевського, А. Фройд, З. Фройда, В. Шадрикова, А. Якубіна, Т. Яценко та інших вчених [1; 2; 3; 5; 6].

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, розвиваючи свою самостійну систему захисту самоповаги. Однак, підлітковий вік – це вік гострих суперечностей у структурі особистості, яка тільки формується. Суттєвою особливістю підліткового віку є розвиток складніших форм мислення у зв'язку із засвоєнням абстрактного матеріалу, теорій, закономірностей при вивченні різних дисциплін. Психологи вказують на достатній рівень розвитку в підлітка таких якостей мислення як: логічна послідовність, критичність, самостійність, цілеспрямованість. Водночас у нього помітно підвищується рівень розвитку самосвідомості, контролю за власною діяльністю та поведінкою.

За результатами діагностики інтелекту, творчих здібностей, дивергентного мислення, креативності («Шкільний тест розумового розвитку», «Опитувальник творчих характеристик особистості Вільямса», проєктивний тест діагностики творчого (дивергентного) мислення Вільямса, тест креативності Е. Торренса), спостереження та опитування класних керівників, вчителів та керівників гуртків було сформовано три групи інтелектуально обдарованих підлітків з вираженою обдарованістю, коефіцієнт інтелекту варіював у межах від 125 до 138 балів, показники креативності – вище середніх значень. Ці досліджувані були переможцями і призерами олімпіад різного рівня, творчих конкурсів, конференцій. У підлітків з прихованою формою обдарованості, коефіцієнт інтелекту варіював у межах від 125 до 138 балів, показники креативності вище середніх значень, але, на відміну від попередньої групи, вони не мали досягнень в інтелектуальній діяльності; у групі звичайних підлітків коефіцієнт інтелекту варіював у межах від 84 до 119 балів, показники креативності від «нижче середнього» до «середнього», в них не спостерігалось значних академічних успіхів і досягнень в інтелектуальній діяльності.

Здійснене нами дослідження засвідчило, що інтелектуально обдаровані підлітки з вираженою обдарованістю використовують такі механізми психологічного захисту: заміщення (100% дівчата та хлопці), витіснення і компенсацію (86% дівчата та хлопці), 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% дівчата) і проєкції (5% хлопці). Однаковий відсоток випробуваних (78% дівчата та хлопці) 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% дівчата та хлопці), 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 (дівчата та хлопці). 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 (дівчата та хлопці).

У групі звичайних підлітків, як і в попередній, найбільш часто використовується механізм заміщення – 100% випробовуваних схильні зміщувати реакції гніву з соціально заборонених і недоступних об'єктів на доступні. Наступними за частотою використання в даній вибірці були механізми: як заперечення, регресія, компенсація, їх використовували 96% (дівчата та хлопці) цієї групи. Як і в обдарованих підлітків, менша кількість респондентів цієї групи вдаються до захисту за типом проекції (46%) та інтелектуалізації (53%).

Висновок. Аналіз репертуару механізмів психологічного захисту засвідчив, що у вибірці обдарованих підлітків-дівчат та хлопців він характеризується вузькістю. Обдаровані досліджувані частіше використовують когнітивні й емоційні психологічні захисти. Механізми психологічного захисту, що використовують інтелектуально обдаровані дівчата та хлопці характеризуються тим, що є більш конструктивними – зберігають внутрішню рівновагу особистості й стимулюють до подальшого розвитку, а не до тривоги й саморуїнування. Результати вивчення механізмів психологічного захисту та захисних форм поведінки – копінг-стратегій 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, та незначні відмінності у виборі механізмів захисту обдарованих підлітками-дівчатами та хлопцями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Журбин В.И. Понятие психологической защиты в концепциях З.Фрейда и К.Роджерса / И.В. Журбин // Вопросы психологии. — 1990. — №4. — С. 14–23
2. 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
3. Никольская И.М., Грановская Р.М. «Психологическая защита у детей» / И.М. Никольская, Р.М. Грановская – СПб.: Речь, 2000. – 507 с.
4. Шадриков В.Д. Введение в психологию: способности человека / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 2002. – 159 с.
5. Пашукова Т.И., Допира А.И., Дьяконов Г.В. Практикум по общей психологии: Учебное пособие. / И.Т. Пашукова, А.И. Допира, Г.В. Дьяконов / – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «Модек», 1996. – 176 с.
6. Freud A. Defense Mechanisms: Encyclopedia Britannica, v.7., – London, – P. 172–173.

Кузьменко Анастасія, 5 курс, факультету торгівлі, маркетингу та сфери обслуговування

Науковий керівник: Штифурак Віра Євгенівна, д-р. пед. наук, проф.

Кар'єрні домагання студентської молоді як вимір професійного самовизначення

Сучасні соціальні умови активізують ті психологічні механізми професійного самовизначення студента, які зумовлені внутрішньою потребою бути конкурентноздатним на ринку праці. Останнє употужнює прагнення до самовдосконалення та професійної самореалізації, які здійснюються на базі високого рівня розвитку професійного самовизначення. Так, у змістовому компоненті професійного самовизначення студентів діє механізм рефлексії професійного “Я”, у ціннісно-цільовому – механізм цілевизначення щодо професійної діяльності, у регулятивно-поведінковому – механізм саморегуляції

поведінки відповідно до реалізації професійних планів. Ця гіпотеза впливає з аналізу наукових праць таких дослідників, як: Боришевський М.Й., Титаренко Т.М., Гупаловської В.А., Кучеренка Є.В., Максименка С.Д., Сорочинської В.Є., Хьел Л., Зінгер Д.

Отже, вітчизняні та зарубіжні вчені стверджують, що початковим моментом активності особистості на шляху досягнень і самореалізації є домагання, що обґрунтовує актуальність їх вивчення в контексті життєвого шляху та професійних перспектив особливо студентської молоді.

Т. Титаренко життєві домагання розглядає як “комплекс вимог, очікувань, бажань, надій особистості щодо власного життя та майбутнього. Це – очікування в майбутньому такої самореалізації, яка задовольняла б як плани особистості, так і потреби суспільства, забезпечувала б стійку самоповагу та визнання інших” [6, с.16].

Сформованість усвідомлених професійних домагань допоможе окреслити, спланувати, а якщо треба, й відкоригувати свої дії на шляху професійного просування. У контексті сказаного К. Абульханова-Славська зазначає, що домагання – більш узагальнений механізм особистості, ніж її мотиви, і різниця між мотивацією та домаганнями полягає в тому, що мотивація – це те, на що спрямовані потреби (тобто їхня предметна спрямованість), а домагання виражають ціннісну характеристику і самого суб'єкта, і його життя, відповідають його сенсові [1,с.58]. Результати досліджень Р. Немова і Ю. Синягіна дають змогу припустити існування залежності між рівнями домагань і психологічним благополуччям, оскільки збільшення середньо-групових значень рівня домагань в розвиненому колективі підвищує ефективність його діяльності загалом та сприяє створенню доброзичливої ділової атмосфери [5,с. 19]. У такий спосіб кар'єрні домагання спонукають до виконання саме тієї діяльності та до досягнення саме тих її результатів, які є ціннісними для молодого людини і які відповідають саме її домаганням.

Можна узагальнити, що кар'єрні домагання відіграють важливу роль у процесі професійної самореалізації студентської молоді і пов'язані з перспективами професійного шляху, що трансформуються в професійне майбутнє, яке уявляється як потенційно можливе і виконує роль суб'єктивної регуляції. Тому змістовою характеристикою професійного бачення постають саме кар'єрні домагання.

Звернення до характеристики поняття “кар'єра” переконує у тому, що сутнісною складовою у цьому процесі є рух уперед, успішне вдосконалення способу життєдіяльності [4, с. 29]. У широкому розумінні, це передусім професіоналізм, досягнення людиною особливого визнання як професіонала з гармонійно розвиненими особистісними якостями (Ю. Юкке, А. Маркова), у яких відображені ціннісні пріоритети особистості. У вузькому розумінні, кар'єра є посадовим просуванням, коли переважає не оволодіння рівнем професіоналізму, а досягнення визначеного статусу в службовій ієрархії. Кар'єру можна розглядати і як індивідуально усвідомлені судження та відповідну позицію щодо трудового майбутнього у вимірі поступового службового просування, зростання кваліфікаційних можливостей та розмірів винагороди (А. Толстая) [7, с. 64].

Кар'єрне зростання – це методи і дії, які людина може застосувати для досягнення намічених професійних цілей. Найбільш ємним є визначення кар'єри як “... безперервного процесу успішного професійного просування, професійного зростання, перехід від одних рівнів професіоналізму до інших” [3, с. 6].

Кар'єрні домагання, за визначенням Т. Титаренко, виконують низку функцій. Стимулююча функція є найважливішою, оскільки саме кар'єрні домагання, як очікування бажаних досягнень, мотивують та активізують особистість до дій, необхідних для задоволення її домагань – від оволодіння необхідними знаннями і вміннями до постійного підвищення професійної майстерності. Але така активізація професійного потенціалу неможлива без футуристичної функції кар'єрних домагань, яка полягає в просторово-часовій організації та впорядкуванні майбутніх дій. Саме наявність кар'єрних домагань запускає і детермінує механізм побудови перспективи професійної самореалізації, адже майбутні професійні вчинки будуть залежати від кар'єрних домагань особистості. Цей вибір можливий завдяки оцінній функції кар'єрних домагань, оскільки, моделюючи своє професійне майбутнє, молода людина завжди оцінює як свої теперішні здібності і статус, так і професійні можливості та кар'єрні пропозиції щодо майбутніх досягнень. Оцінюючи можливі наслідки професійного вибору молода людина зіставляє їхню доцільність, обґрунтованість відповідно до загальної життєвої мети. У разі потреби вносить корективи в процес реалізації своїх кар'єрних домагань – і в цьому полягає функція самоконтролю. І, нарешті, наявність кар'єрних домагань та відповідно побудованої перспективи професійної самореалізації сприяє самоусвідомленню людиною її професійного призначення, місця в суспільстві – як теперішнього, так і майбутнього. Як зауважує Т. Титаренко, “життєві домагання передбачають усвідомлення свого життя, себе всередині життя, переживання своїх можливостей впливати на хід життя, його спрямування та якість” [7, с.283]. Отже, окреслені функції вказують на їхню взаємозумовленість та зв'язок із загальною перспективою особистісної та професійної самореалізації майбутніх фахівців.

Кар'єра комбінує в собі такі напрями діяльності, як удосконалення рівня професійного, особистісного, загальнокультурного розвитку, заходи щодо самопрезентації, самореклами, формування, зміцнення й підтримки потрібних зв'язків, які сприятимуть тому, щоб реальне внутрішнє зростання було відзначене, належно оцінене в середовищі службовця і слугувало підставою для службового підвищення, зростання оплати (праці). Повноцінний розвиток кар'єри неможливий без сприяння кар'єрного середовища, спрямованого на забезпечення необхідних умов для зростання і реалізації зростаючого потенціалу особи [2, с. 10].

Отже, сутнісна характеристика поняття вміщує соціально задані компоненти та їхнє індивідуальне переосмислення, що трансформується в життєві наміри, конкретні цілі та пошук способів їхньої реалізації. У цьому зв'язку актуалізується проблема соціальних переміщень, що об'єднує поняття “професійна кар'єра” та “професійне зростання”. Останнє орієнтує не лише на рівень досягнень, але передбачає врахування темпу, швидкості посадового просування. У цьому зв'язку доречно відзначити зацікавленість студентів вищих закладів освіти кар'єрним зростанням. За нашими даними, 39,4% опитаних студентів пов'язали кар'єру із матеріальним добробутом; 38,7% – із соціальним статусом і можливими пільгами; 15,5 % – із досягненням максимальних професійних результатів; 9,9% – із можливістю займатися вибраною сферою діяльності; 4,5% – із соціальним визнанням. Отже, можна констатувати загальну позитивну тенденцію студентів до кар'єрного зростання, хоча значний відсоток респондентів усе-таки орієнтований на зовнішні параметри престижності.

Намагання майбутніх фахівців досягти професійної самореалізації на основі усвідомлення перспектив кар'єрного зростання, на думку В. Сорочинської, має базуватись на виробленні певних якостей, таких як: психологічна мобільність, що дозволяє людині ухвалювати рішення в різних ситуаціях професійного вибору; готовність до самостійної, активної пізнавальної, а отже й дослідницької діяльності у процесі вирішення навчальних та професійних завдань; володіння техніками самопізнання й саморозвитку для формування конкурентоспроможності на ринку праці; гнучке планування власної життєвої та професійної стратегії.

Аналіз ролі кар'єрних домагань у професійній самореалізації особистості дає змогу зробити такі висновки:

- кар'єрні домагання уособлюють той рівень професійних досягнень, якого майбутній фахівець прагне досягти в майбутньому;

- кар'єрні домагання молоді людини безпосередньо пов'язані зі стратегією їх реалізації, яка характеризується параметрами активності, тривалості, реалістичності, оптимістичності, диференційованості й узгодженості;

- завдяки стимулюючій, оцінній функціям та функціям самоконтролю кар'єрні домагання є рушійним механізмом професійної самореалізації особистості.

Отже, процес професійної самореалізації пов'язаний з перспективами професійного шляху та орієнтований на реалізацію професійного потенціалу, змістовою характеристикою якого постають кар'єрні домагання. Кар'єрне просування функціонує в межах соціокультурної парадигми, що систематизує цей процес і підпорядковує його загальним законам соціальної стратифікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская А. К. Стратегия жизни / А. К. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 357 с.
2. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 180 с.
3. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М.: Изд. Моск. психолог. - соц. ин-т; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. – 752 с.
4. Князева М. Ключ к самосозиданию / М. Князева. – М.: Экспресс, 1990. – 341 с.
5. Немов Р. С. Мотивация достижения, уровень притязаний и эффективность групповой деятельности / Р. С. Немов, Ю. В. Синягин // Психологический журнал, 1987. – №1. – С. 15 – 26.
6. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога / Т. М. Титаренко // Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – №4. – С. 15 – 18.
7. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті / Т. М. Титаренко // Проблеми загальної та педагогічної психології. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка. Т. 5. Ч. 6. – К., 2004. – С. 276 – 288.
8. Толстая А. Н. Управление карьерой в организации. Психология управления: учеб. пособие / под ред. А. В. Федотова. – Л.: ЛГПУ, 1991. – 85 с.
9. Сорочинська В. Є. Професійно-особистісне самовизначення студентської молоді в сучасних умовах / В. Є. Сорочинська // ВДПУ ім. М. Коцюбинського. Наукові записки.

**Подобайло Валетнина, 5 курс, факультету торгівлі, маркетингу та сфери
обслуговування**

Науковий керівник: Штифурак Віра Євгенівна, д-р. пед. наук, проф

***Готовність до професійного зростання студентської молоді в контексті кар'єрної
перспективи***

Визнання особистісного становлення не тільки як цілеспрямованої дії, але й самоорганізуючої системи, передбачає, що об'єктом діяльності постає не лише зовнішній світ, але й сама особистість, яка продукує формування самооцінки, програми самовдосконалення на підставі самоспостереження, самоаналізу й саморегуляції. Як наслідок, досягається самоусвідомлення, самоутвердження через набутий досвід, а на цій основі – формується уявлення про власне майбутнє, яке незаперечно включає професійні перспективи та кар'єрні домагання. Важливою змістовою складовою самореалізації є самоздійснення як реалізація потреби у втіленні своїх сутнісних сил, своєї діяльності в предметних внесках, потреби у творчості, у соціально-перетворювальній діяльності. Можна стверджувати, що уявлення про життєві цілі, цінності й ідеали, мотиви й інтереси є вагомим детермінантом життєдіяльності суб'єкта і особливо у період професійного становлення. Можна передбачити, що саме рівень розвитку зазначених якостей впливає на характер і успішність самореалізації суб'єкта [5, с. 16]. Важливо зрозуміти та виявити: чого хоче людина, що для неї має привабливість (це спрямованість, потреби, установки, ідеали); що може людина (це здібності, обдарування); що є вона сама – що із її тенденцій і настанов закріпилось у характері [7, с. 23].

Така психологічна основа забезпечує формування готовності до професійного зростання майбутніх фахівців, що уособлюється у кар'єрній перспективі. Термін "готовність" з'явився в експериментальній психології наприкінці ХІХ ст., його трактували як настанову, психічний стан суб'єкта, що спричиняє поведінку певного характеру й спрямованості (К. Макбе, О. Кюльпе, Д. Узнадзе та ін.). З середини ХХ ст. готовність трактували як якісний показник саморегуляції поведінки людини (У. Томас, Д. Кац, Г. Оллпорт та ін.). Пізніше зазначений феномен був перенесений у психолого-педагогічні дослідження в контексті теорії діяльності взагалі та професійної діяльності зокрема (М. Дьяченко, Л. Кандилович, М. Левітов).

Сучасне трактування готовності до професійної діяльності вміщує такі теоретичні підходи:

-функціональний, згідно з яким готовність вважають психічним станом особистості, що визначає потенційну активізацію психічних функцій під час майбутньої професійної діяльності;

-особистісний, відповідно до якого готовність є цілісним особистісним утворенням, що інтегрує сукупність внутрішніх суб'єктивних чинників окремої діяльності та досліджується переважно в контексті професійної підготовки до неї;

-особистісно-діяльний, у межах якого готовність окреслюється як прояв усіх граней особистості, які забезпечують можливість ефективно виконувати професійні функції;

-результативно-діяльнісний, що визначає готовність як результат процесу підготовки[6, с. 34 – 35].

Проаналізовані наукові підходи й напрями дозволяють стверджувати, що готовність є складною інтегративною характеристикою суб'єкта праці та містить мотивацію, знання, уміння, досвід, які забезпечують досягнення високих показників при виконанні професійної діяльності. Відповідно до змісту і конкретних завдань готовність поділяють на короткотривалу, що детермінується відповідними психічними станами, і відносно сталу, що визначається стабільними властивостями особистості[6, с. 21]. У зв'язку із цим сприймання студента як активного суб'єкта в ставленні до професійної діяльності полягає в: ознайомленні студента з його можливостями; створенні умов для виникнення і підтримки інтересу їх вивчати, аналізувати, знаходити шляхи в різноманітні підходи; ознайомленні та застосуванні на практиці продуктивних видів діяльності; своєчасній психологічній допомозі, що компенсує, збагачує особистість студента, стимулює подолання перешкод самореалізації, а у перспективі – кар'єрного зростання.

У цьому процесі значущим є розв'язання проблеми співвідношення свободи й відповідальності. Проблема свободи вибору є не менш гострою, ніж обмеження свободи, тому потрібні орієнтири, які допомагають вибудовувати й реалізовувати певний вектор власного розвитку, особливо, якщо студент орієнтований на кар'єрну перспективу. Важливу роль при цьому відіграють ідеали як образи людей, яким особистість імпонує та яких намагається наслідувати. Проте реальні обставини життя можуть блокувати досягнення ідеального, а часто з'ясовується, що й ідеалізованого бажаного, тоді суб'єкт переживає суперечності, подолання яких значною мірою буде зумовлюватись зовнішньою детермінацією. Співвідношення зовнішніх і внутрішніх чинників буде залежати від розуміння суб'єктом відповідальності як невід'ємної складової вільної особистості.

Відповідальність (Б. Ананьєв, Г. Балл, А. Деркач, І. Ладенко та ін.) здебільшого розглядають як максимальне вираження суб'єктної позиції в діяльності – добровільне взяття на себе зобов'язань щодо її здійснення, готовність відповідати за її результати. Таке розуміння відповідальності дозволить суб'єктові реально оцінювати причини життєвих успіхів та невдач, а відтак частково захистити себе від завищених очікувань і домагань, а як наслідок – глибоких потрясінь, значних утрат і розчарувань на шляху вибудовування власної кар'єри.

Традиційно ідеальною формою кар'єрного процесу вважається його розвиток по зростаючій, коли кожна наступна стадія змін у цьому процесі відрізняється від попередньої вищим рівнем здатностей і можливостей життєдіяльності. Вона містить у собі досягнуті раніше результати і є платформою наступних досягнень. Кар'єра неможлива без спадів різної тривалості. Характер подібних змін відображається у формі спадаючого руху кар'єрного процесу, що набирає форму регресивного типу. Такі спади найчастіше відбуваються за невідповідності здібностей й активності людини вимогам статусу, структурним реорганізаціям у сфері діяльності.

Процеси зазначених напрямів можуть розвиватися з безперервною послідовністю як лінійна версія кар'єрного професійного зростання. Протилежністю лінійних процесів є розвиток, що характеризується стрибками або проривами після тривалих періодів кількісного зростання. Окремий випадок процесів, коли в стані системи впродовж певного періоду не відбувається істотних змін, визначається як стагнація.

Власну кар'єру людина порівнює не тільки зі службовим просуванням, але й з життєвими цілями. У зв'язку із цим вважаємо за доцільне розглянути поняття мети, яке у вітчизняній науці розуміють як безпосередній усвідомлений результат, на досягнення якого спрямована активність людини, а цілевизначення – це процес формування особистістю внутрішніх цілей. При цьому розрізняють цілеутворення як процес побудови зовнішніх цілей, як породження нових цілей у діяльності та один із проявів мислення. Цілеутворення буває мимовільним або довільним, характеризується тимчасовою динамікою та є головним механізмом у формуванні нових дій [8, с. 11].

У науковому доробку М. Боришевського узагальнені основні вимоги до постановки цілей студентами з метою оптимізації професійної самореалізації через механізм цілевизначення:

- мета має бути пов'язана з психологічним реальним студентів та орієнтувати їх на вирішення найближчих актуальних завдань у навчально-професійній діяльності;

- мета повинна бути реальною, чітко сформульованою, з поданням конкретних способів її досягнення, які підкріплені уявленнями про власне “Я”, детермінованими в образі професійного “Я”;

- найближчі цілі та цінність - мета мають бути рівнозначними за своїм змістом і значенням, тобто між ними повинна існувати відповідність;

- мета будь-якого рівня має бути усвідомленою та особистісно прийнятою студентами як така, до якої прагне їхнє власне “Я”, а не до якого це “Я” повинно прагнути з погляду зовнішніх мотивів;

- студент має визначити по черговість досягнення цілей;

- постановка професійної мети повинна супроводжуватись усвідомленням способів її досягнення (тобто засобів, за допомогою яких можна реалізувати мету за певних об'єктивних умов) та наявних внутрішніх можливостей студентів (особистісних та професійних якостей, здібностей, умінь тощо);

- на всіх етапах досягнення професійної мети студентам потрібно мати зворотний зв'язок про відповідність виконання дій визначеним завданням, тобто практичне втілення мети має супроводжуватись саморегуляцією поведінки в навчально-професійній діяльності [8, с.12].

Зважаючи на актуальність даної проблеми було проведено вивчення мотивації професійного вибору студентами Вінницького торговельно – економічного інституту впродовж 2015-2016 років. Опитуванням було охоплено 78 студентів перших та четвертих курсів. Першокурсникам була запропонована анкета, спрямована на виявлення рівня задоволення обраною професією. При цьому респондентам потрібно було вибрати один із п'яти варіантів відповіді: а) задоволений; б) частково задоволений; в) не знаю; г) не задоволений; д) дуже не задоволений. За нашими даними, на початковому етапі навчання 35,4% студентів заявили, що задоволені зробленим професійним вибором, 37,4% - частково задоволені, а 36,2% вибрали варіант «не знаю», а 26,9% - незадоволені зробленим професійним вибором. Водночас аналіз одержаного експериментального матеріалу свідчить, що від 37,3% до 46,1% першокурсників ВНЗ не мають сформованої професійної зорієнтованості, або ж вона доволі сумбурна. У цьому разі важко говорити про готовність студентів до продуктивної діяльності на шляху професійного становлення.

Результати ідентичного опитування четвертокурсників були такими: задоволені зробленим професійним вибором 72,6%; частково задоволені – 11,3%; - 9,8%

респондентів відповіли «не знаю», а 6,3% - незадоволені власним професійним вибором. Подальші дослідження цієї групи студентів з використанням методики незакінчених речень дали підстави для висновку про те, що кар'єрне зростання вони пов'язують у першу чергу із соціальним статусом, великого значення надають ієрархічній структурі референтної групи, схильні вважати, що особистісні якості важать більше у професійному зростанні, аніж соціальні гарантії та якість навчання.

Таким чином, можна констатувати, що зорієнтованість на професійне зростання майбутніх фахівців здійснюється під впливом різних соціокультурних факторів, а тому успішна реалізація професійного потенціалу не може бути досягнута на основі дії виключно стихійних, некерованих, нехай і дуже привабливих у емоційному плані, факторів. З цією метою має діяти виважена, продумана, систематизована соціально-психологічна діяльність серед студентського загалу з наміром актуалізувати реальні та потенційні можливості майбутніх фахівців.

У підсумку можна стверджувати, що механізм саморегуляції поведінки в процесі виконання навчально-професійних дій детермінує професійну самореалізацію студентів у межах регулятивно-поведінкової стратегії. Цей процес можна назвати також програмно-операційним, оскільки він сприяє практичній реалізації намічених професійних планів на основі навчально-професійних дій, психологічна готовність до яких засвідчує здатність до свідомого вибудовування кар'єрних перспектив та способів її досягнення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анциферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анциферова. – М. : ИЗД-во “Институт психологии РАН”, 2006. – 512 с.
2. Битянова Н. Р. Психология личностного роста: практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников / Н. Р. Битянова. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 64 с.
3. Загальна психологія / за ред. академіка АПН України, професора С. Д. Максименка. – Вінниця, – 2004. – 704 с.
4. Кузовкин В. В. Теоретико-методологические проблемы личностного роста студентов / В. В. Кузовкин // Инновации в образовании. – 2001. – № 1. – С. 103 – 121.
5. Максименко С. Д. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І. Осьодло // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України/ За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С. 3–19.
6. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці/ В. О. Моляко. – Київ: Т-во “Знання”, 1989. – 48 с.
7. Рибалка В. В. Теорія особистості у вітчизняній психології та педагогіці: навчальний посібник / В. В. Рибалка – Одеса, 2009. – 575 с.
8. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти: [наук-метод. посібник] / Боришевський М. Й., Семченко В. А., Бондарчук О. І. та ін. – К.: Логос, 2005. – 128 с.

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, О.В. Берзін, лікар,
Л.С. Процик, аспірант кафедри педагогіки та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова,
асистент**

Організаційні та соціальні аспекти збереження психічного та соматичного здоров'я дитячого та юнацького населення (історія та сьогодення проблеми)

Загально визнаним фактом, який обумовлює здоров'я чи нездоров'я кожної людини окремо та населення дитячого та юнацького віку у цілому, є умови та спосіб життя. Вивченням багатьох чинників ризику виникнення та розвитку у дітей та підлітків окремих захворювань та їх груп визначено, що найвагомим чинником з них є активність, яка досягає 50% усіх факторів способу життя. Рейтинг сили впливу факторів способу життя на здоров'я дітей та підлітків визначений таким: фізична активність – 27,4%, медико-соціальна активність – 18,4%, побутова діяльність – 11,3%, рівень соціокультурної активності – 12,6%, рівень навчальної активності – 14,3% (1,2,4). Другим значущим фактором обумовленості здоров'я є психоемоційний стрес, з яким пов'язано до 25% хронічних захворювань(3,5,6,10). Природні умови життя у порівнянні з попередніми роками майже не змінилися. Як і раніше, навколишнє середовище залишається небезпечним для здоров'я більшості дитячого населення-відчувають негативний вплив забрудненого повітря. У великих містах основними забруднювачами повітря є автотранспорт. На їхню частку припадає до 68-87% загального обсягу викидів(2,5,7).

Україна відноситься до країн з високим рівнем природної радіації, спричиненої радоном – 222. Після аварії на ЧАЕС більше 4,6 млн. га землі, 70% з яких є сільсько-господарчими угіддями у 11 областях, додатково забруднені цезієм – 137 та стронцієм – 90. В країні значна кількість дитячого населення проживає на територіях з низьким вмістом йоду в ґрунті. Дефіцит його та ряду інших мікроелементів (міді, марганцю тощо) у продуктах харчування, питній воді спричиняє появу вроджених аномалій, зобу, кретинізму, глухонімоти, мікседеми тощо(4,6,8,11). Значному тиску зовнішніх факторів ризику та соціально-економічній скруті може протистояти лише людина, яка має безпечний рівень потенціалу здоров'я та добрі адаптивні можливості всіх функціональних систем організму. Переважна ж більшість дитячого населення не мають такого потенціалу здоров'я(3,7,8,12)). Як відомо, прогностичним показником є «самосприйняття здоров'я», яке тісно пов'язане з об'єктивним станом здоров'я. Лише кожна четверта-п'ята дитина оцінює своє здоров'я як добре, переважна більшість дітей та підлітків власний стан здоров'я визнають як «задовільний» або «поганий»(5,8,9,10).

Оцінка стану здоров'я дитячого населення фахівцями охорони здоров'я засвідчила, що більшість з них бачать покращення здоров'я як віддалену перспективу і пов'язують з підвищенням соціально-економічного добробуту населення (47,2%), поліпшенням екологічних факторів (14,3%), впровадженням здорового способу життя (14,6%), зменшенням психоемоційного навантаження (11,2%), підвищенням рівня забезпечення медичною допомогою (16,4%). Країна досі не має єдиної державної політики здорового харчування, існуюча система державного контролю якості продовольчої сировини та харчових продуктів не відповідає вимогам часу. Водночас їжа є багатоконпонентним чинником навколишнього середовища, містить у себе сотні хімічних корисних, баластних та шкідливих речовин. Незважаючи на це, споживання основних харчових продуктів

залишається низьким. Істотно порушена структура харчування. За останні 12 років населення, за даними Держкомстату України, знизило споживання продуктів тваринного походження та фруктів(5,8). Особливу тривогу викликає стан харчування підростаючого покоління. Незадовільно організовано харчування школярів у навчальних закладах: забезпечення гарячими сніданками коливається у межах 4–22%. Майже зовсім припинено штучну вітамінізацію, в інтернатах зменшено споживання м'яса, риби, молока, яєць, овочів та фруктів. Фактичне харчування дітей шкільного віку характеризується такими показниками: а) кількість загального білка становить 75–91% фізіологічної норми, тваринного білка – 70–79%; б) співвідношення білків, жирів та вуглеводів істотно порушено на користь вуглеводів і зменшення білків; в) добове надходження вітаміну А у 2–5,3 рази менше фізіологічної норми у дівчат та у 1,5–4 рази у хлопців, кальцію – у 3–4 рази менше. Це пов'язане з вкрай низьким рівням споживання дітьми молока і молокопродуктів: у великих містах – загалом до 90 г (при фізіологічній нормі біля 500 г), у сільській місцевості – в межах 120 грамів. Одним із найважливіших важелів збереження та зміцнення здоров'я дітей та підлітків є оптимальна рухова активність. Однак цей вид збереження здоров'я використовується незначною частиною учнівської молоді(4,8,9).

Нездоровий стиль життя властивий переважної більшості дитячого населення України. Основні перепони – відсутність у підростаючого покоління « моди на здоров'я », неприйняття багатьма школярами свого здоров'я як найвищої життєвої цінності, своєрідний імунітет проти пропаганди здорового способу життя (ЗСЖ) і розумної поведінки, які мають сприяти збереженню та зміцненню потенціалу здоров'я. В той же час загально визнаним є той факт, що малорухомий спосіб життя – одна з головних причин високого рівня захворюваності, смертності та інвалідності серед дітей та підлітків. Захисний ефект фізичної культури вкрай різноманітний і асоціюється, насамперед, з такими позитивними аспектами: на 50% знижується ризик розвитку ішемічної хвороби серця, діабету та ожиріння, на 30% – ризик розвитку артеріальної гіпертензії, а також сприяє зниженню артеріального тиску, зберігає кісткову масу, тобто є захистом від пористості кісток тощо(6,8,11,12). Однак цей вид збереження здоров'я використовується незначною частиною дитячого населення, насамперед, дітьми дошкільного та шкільного віку. За результатами досліджень гігієністів дитинства, тільки 62,4% дітей та підлітків від 6 до 18 років займалися фізичною культурою хоча б один раз на тиждень. Діти, які проявляють помірну фізичну активність під час дозвілля, складають біля 46,3%. Лише 8,6% дітей до 15 років займаються у спортивних секціях, 44,2% школярів обмежуються тільки уроками фізкультури, при цьому у 63,7% дітей рівень фізичного розвитку оцінюється як низький та нижче ніж середній. Вагому роль у погіршенні здоров'я дитячого населення відіграє надлишкова маса тіла. Вона є визнаним фактором ризику виникнення та розвитку артеріальної гіпертензії, інсулінозалежного діабету, онкологічних захворювань тощо. На сьогодні доведено, що фактор надмірної ваги тіла корелює з показником смертності(4,6,7,10). На проблеми, пов'язані з наслідками ожиріння, за літературними даними, припадає до 6-7% усіх витрат на охорону здоров'я(3,5,8,9).

Із ускладненням життя пов'язано зниження рівня самозберігаючої поведінки дитячого населення та піклування про своє здоров'я. Становлення ринкової економіки, що супроводжується значними змінами умов життя більшості дитячого населення, негативно сказалося на їх психічному стані здоров'я. Соціальна економічна

нестабільність, побоювання безробіття, невпевненість у завтрашньому дні, відсутність перспективи у майбутньому, звернення до психоактивних речовин тощо стали могутніми деструктивно-дестабілізуючими та соціально обумовленими стресогенними чинниками, що мають серйозні медико-соціальні наслідки для учнівської молоді(7,11,12).

Висновки. Приймаючи до уваги високу значущість умов та способу життя у формуванні здоров'я населення дитячого та юнацького віку, екологічної безпеки життя, а також те, що більшість шкідливих чинників є керованими, зусилля суспільства мають бути спрямовані на оздоровлення умов та зміну способу життя дитячого населення, включаючи реального ставлення до навколишнього середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гігієна дітей та підлітків (за ред. член. - кор. НАПН України, проф. Берзіня В. І.). Підручник для ВМНЗ МОЗ України III – IV рівнів акредитації. Вип. 5. - К.: «Асканія», 2014. – 319 с.
2. Hygiene and ecology / Bardov V. G., Berzin V. I. and others // Vinnytsya: Nova Knyga publishers, - 2009. – 652 p.
3. Берзін В.І., Гончарук Є.Г. -Гігієнічні основи охорони та зміцнення здоров'я дітей. Керівництво для інтернів "Медицина дитинства". - К. - 2005.- 476 с.
4. Гребняк Н.П. Руководство по первичной профилактике заболеваний у детей и подростков. - Донецк: ООО «Либідь», 2009. – 243 с.
5. Берзін В. І. "Гігієна та психофізіологія дітей дошкільного віку". – Тернопіль. - 1998. - 273 с.
6. Берзін В. І., Гармаш Л. С. Курс лекцій. Основи психогігієни. – Переяслав - Хмельницький: «Світа». - 2012. - 49 с.
7. Берзін В.І., Стельмахівська В. П. «Вплив забруднення навколишнього середовища на функціональний стан і здоров'я дитячого населення»/ Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – К. – № 1, – 2012. – С. 86 - 88;
8. Берзін В. І., Стельмахівська В. П. «Фізіолого-гігієнічні основи контролю за фізичним розвитком дітей за умов їх перебування в дошкільних установах»/ Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – К. – № 17. – 2012. – С. 89 - 91;
9. Беозін В.І., Стельмахівська В. П.«Фактори ризику навколишнього середовища та особливості формування стану здоров'я дітей різного віку»/ Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – К. – 2012. – № 1, - С. 91-92;
10. Стельмахівська В.П., Берзін В.І.«Психофізіологічне обґрунтування здоров'яформуючих технологій у навчально-виховних закладах освіти різного типу» ж. Загальна патологія та патологічна фізіологія. – №3, Т.6. – К. – 2011. – с. 111-114;
11. Берзін В.І., Стельмахівська В.П.- «Методологічні засади підготовки спеціалістів з ГДП за кредитно-модульною системою» / В.П. Стельмахівська// Зб.тез Всеукраїнської навчально - наук.конф. «Впровадження нових технологій за кредитно-модульної системи організації навчального процесу у ВМ(Ф)НЗ III-IV рівнів акредитації».- Тернопіль, 2012.- С. 216;
12. Берзін В.І. «Психофізіологічні засади системи виховно-оздоровчої з дітьми шкільного віку» / В.П. Стельмахівська // Зб. наук. праць НДІ психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – К., 2012. – С.58 – 61.

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, О.В. Кірсанова,
к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, Л.С. Процик, аспірант кафедри педагогіки
та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова, асистент,**

***Психофізіологічні засади організації профілактичних заходів серед учнівської молоді
(основні етапи становлення та розвитку)***

Серед багатьох проблем збереження та зміцнення здоров'я дітей та підлітків чи не найгострішою є проблема боротьби зі наркоманією серед учнівської молоді(1,2,9,11). За останні кілька років Україна вже перетворилася в так звану наркозалежну країну і має власну базу для незаконного виробництва різноманітних наркотиків: традиційно вирощується мак (із алкалоїдів опійного маку виготовляється майже 270 медичних препаратів) та конопля (сировина для виробництва маріхуани, гашишу, анаші) тощо(3,4,7,9).

Наслідки вживання наркотиків вкрай різноманітні: від психо-соціальних до медичних. В таблиці 1 представлені основні наслідки вживання наркотичних речовин у різних сферах життя дитячого та дорослого населення (Табл.1).

Табл.1

Медико-соціальні наслідки, пов'язані із вживанням наркотиків дітьми та підлітками

<i>Проблеми</i>	Наслідки
<i>1</i>	<i>2</i>
1. Соціальні	Зніження працездатності , зростання злочинності Підвищення нестабільності та навантаження на систему охорони здоров'я
2. Економічні	Економічні збитки на виробництві Витрати на утримання інвалідів Витрати на організацію спеціалізованої меддопомоги наркозалежним
3. Демографічні	Підвищення смертності (загальної, немовлят) Падіння народжуваності
4. Медичні	Передозування (випадкове або навмісне) Підвищений ризик суїциду Психіатричні захворювання (симптоми гострої параноїдальної шизофренії, депресії і тривожності, маячні стани) Вплив на статеву систему(порушення менструального циклу, втрата статевого потягу) Гіпертермія або гарячка Респіраторні ускладнення (гіповентиляція, гострий набряк легень, знижений кашльовий рефлекс, бронхіт, пневмонія) Серцево-судинні ускладнення (симпатоміметичний ефект, тахікардія, судинозвужувальний ефект, підвищений артеріальний тиск, сповільнений пульс) Дія на центральну нервову систему (конвульсії, ністагм та атаксія,

	периферична та оптична невропатія) ВІЛ-інфекція, гепатити В, С (внаслідок ін'єкційного вживання наркотиків) Аліментарне виснаження (аж до кахексії) Гіпертоксична реакція (т.ч. із смертельним наслідком) Вплив на вагітність (спонтанні аборти, передчасні пологи, відшарування плаценти) Стоматологічні захворювання Підвищення захворюваності на хвороби, які передаються статевим шляхом	
5. Психосоціальні	<i>Негайні фармакологічні психотропні ефекти</i> Збуджуюча дія (екзальтація, піднесений настрій, підвищена самовпевненість, ейфорія, візуальні та акустичні галюцинації або псевдогалюцинації, спотворене сприйняття дійсності) Тривога, депресія, агресивність, страх, церебрально-депресивний ефект, втрата пам'яті, порушена Свідомість	Не фармакологічні ефекти: Нещасні випадки Дорожньо-транспортні пригоди Безвідповідальність вдома Навпаки поява нових друзів, які мають незвичайний вигляд Зміна результатів навчання або негативні зміни Втрата інтересу до повсякденних речей у випадку відсутності наркотику Підвищення інвалідизації

Згідно з даними ВООЗ (2011), 0,4% від загального тягаря хвороб припадає на незаконне споживання наркотичних засобів. За літературними даними, щорічно правоохоронними органами конфіскується та вилучається з незаконного обігу значна кількість сировини для виготовлення наркотиків та наркотичних засобів. Однак ефективність таких силових акцій досить низька - вдається вилучити не більше 10% нелегального обігу наркотичних речовин. Крім цього, щороку знищуються значні площі незаконних посівів снодійного маку та коноплі (4,7,10). На сьогодні відомі до 2 тис. різновидів наркотичних речовин. Твердження про фатальність наркоманії, як вважалося раніше, виявилось не зовсім вірним. В дійсності існує дуже високий ризик розвитку наркоманійної залежності: не більше 10% людей можуть їх вживати без ознак залежності, а решта 90% осіб ризикують мати серйозні проблеми від них (4,5,8,13). За останні роки показники захворюваності і поширеності на розлади психіки та поведінки молоді внаслідок вживання наркотичних речовин зростали. У цілому на обліку з приводу вживання наркотичних засобів знаходяться далеко не всі особи. Якщо враховувати «поправочний коефіцієнт» ВООЗ, то прихована кількість споживачів наркотиків серед підростаючого покоління в десятки разів більша від зареєстрованої. Додатковим свідомством зростаючої потреби населення в одурманюючих засобах є той факт, що рівень поширеності токсикоманії серед молоді за останні 10-15 років залишається високим.

Сучасний стан проблеми визначається такими тенденціями: Наркоманія «омолоджується»: за даними МОЗ України, середній вік осіб, що вживають наркотики, щорічно зменшується на 0,1–0,15 року. Всього у 2015 р. захворіли розладами психіки та поведінки від вживання наркотичних речовин 9 дітей (0,1 на 100 тис. дитячого населення) і 290 підлітків (12,3 на 100 тис. підліткового населення), а поширеність розладів психіки та поведінки від вживання наркотичних речовин зареєстрована у 25 дітей (0,3 на 100 тис.) і 408 підлітків (17,3 на 100 тис.). Крім того, захворюваність гострою інтоксикацією від наркотичних речовин складала 125 випадків серед дітей (1,6 на 100 тис.) і 1237 вип. у підлітків (52,5 на 100 тис.), а поширеність гострої інтоксикації від наркотичних речовин досягла 164 випадків серед дітей (2,1 на 100 тис.) і 1965 вип. у підлітків (83,4 на 100 тис.). Спостерігається значне зростання полінаркотизму серед молоді-споживачів наркотичних препаратів: його поширеність становило 6,2% серед наркоманів, взятих на диспансерний облік та 6,4 серед таких, що мають розлади психіки від наркотичних речовин. Переважне вживання наркотичних засобів, що виготовлені кустарними методами. Тому вони, звичайно, погано очищені, частіше викликають хронічні отруєння речовинами, які передбачаються технологією їхнього виробництва, а головне швидше викликають деградацію підлітків, як фізичну й соціальну.

Збільшення надходження до країни наркотичних речовин іноземного виробництва, у т.ч. й «важких», внаслідок розвитку туризму, міжнародних зв'язків і т.ін.(4,6,7,10,11). Чоловіки складають основну масу серед споживачів наркотиків (майже 82%), однак кількість жінок, які мають проблеми з наркотиками, залишається значною і не має тенденції до зменшення. Рівень поширеності наркоманії серед міського дитячого населення значно перевищує її рівень на селі(5,7,9). За літературними даними, серед осіб, які перебували на обліку з приводу немедичного вживання наркотичних засобів, 59,8% осіб – це неповнолітні, підлітки 14–17 років та молодь віком від 18 до 25 років. Серед підлітків-споживачів наркотиків майже кожний п'ятий – жінка. Біля 76% з них не працюють і не навчаються. Ось чому проблема наркозалежності набуває значного соціального значення. Середня тривалість життя наркоманів, згідно з літературними даними, складає трохи більше 30 років, із них на активне вживання наркотиків припадає 10–15 років. До групи підвищеного ризику відносяться школяри – підлітки, студенти(4,7,8). Спектр уживаних наркотичних засобів у порівнянні з минулими роками фактично залишився без змін. Як і раніше найбільш поширеними залишаються опіоїди – 89,1% серед осіб з розладами психіки від наркотичних речовин, які знаходяться на диспансерному обліку, канабіноїди – 4,1%, галюциногени – 0,7%, полінаркотизм – 6,1%.

Переважне вживання опіоїдів серед молодих наркоспоживачів визначає основний шлях введення наркотиків – парентеральний: до 82% наркоманів – ін'єкційні. Це, в свою чергу, тягне за собою іншу небезпечну проблему – ВІЛ/СНІД. Серед 3-х встановлених шляхів передачі ВІЛ-інфекції один із них – парентеральний – безпосередньо пов'язаний із переливанням зараженої крові або з використанням забрудненого нею інструментарію (голки, шприці тощо). Світовий досвід свідчить, що справжніх масштабів епідемія ВІЛ/СНІД набуває за умови, коли збудник потрапляє у так звані групи ризику. В Україні таким контингентом стали ін'єкційні наркомани. Тому й спостерігається значне поширення ВІЛ-інфекції серед молодих споживачів наркотиків. Цьому сприяли наступні причини(7,9,11). Різке зростання чисельності серед підлітків-споживачів наркотиків за останні роки: у порівнянні, наприклад, з минулими роками – їхня кількість (хворих та осіб з

епізодичним вживанням наркотичних речовин), яка знаходиться на диспансерному обліку в закладах охорони здоров'я, зростає у 3-4 рази (4,7,9). Особливості ін'єкційного вживання наркотиків, насамперед широка практика використання спільних шприців, голок та ємностей для їхнього промивання, купівля наркотиків заздалегідь розфасованими в шприцах багаторазового використання, виготовлення саморобних наркотиків із макової соломки, технологія якого передбачала додавання у готовий розчин свіжої крові (з метою очищення від шкідливих речовин). Розпочато профілактичну роботу серед споживачів наркотиків із значним запізненням, її недосконалість та низка ефективність (5,8,9)..

Спалах ВІЛ-інфекції серед молодих споживачів наркотиків не міг залишитися лише в межах цієї групи ризику: він поширився на всі вікові групи населення. Спостерігається поєднання декількох факторів ризику епідемії ВІЛ/СНІД: соціальна та економічна нестабільність, поширення ін'єкційного вживання наркотичних засобів, алкоголізму, проституції, секс-бізнес тощо. Як відомо, епідемія ВІЛ/СНІД серед підлітків може розвиватися по одному із 2-х варіантів: «повільного СНІДу» (коли інфекція буде розповсюджуватися переважно серед молодих ін'єкційних наркоманів) або «швидкого СНІДу» (епідемія поширюватиметься переважно серед гетеросексуальної молоді. (при умові, якщо не будуть винайдені ефективні засоби лікування цієї хвороби або запроваджені дієві програми її профілактики), що значно посилить демографічну кризу.

Наркотизація підліткового населення неминуче тягне за собою зростання злочинності. Слід враховувати той факт, що найстрашніші злочини у світі якраз пов'язані з наркобізнесом, оскільки тут робляться шалені гроші. За літературними даними, кількість зареєстрованих злочинів у сфері обігу наркотичних засобів, психотропних речовин, їх аналогів або прекурсорів зростає у багато разів, особливо злочинів, скоєних наркоманами (або у стані наркотичного сп'яніння). Інтенсифікація наркопроцесу в країні, крім загальних соціальних причин, обумовлюється наступним: – недостатнє співробітництво на всіх рівнях між секторами охорони здоров'я, освіти, соціальної служби для молоді тощо. Водночас світовий досвід боротьби з цим соціальним лихом свідчить, що жодна державна чи недержавна структура самостійно протистояти навалі наркоманії не спроможна; – відсутність виваженої та чіткої молодіжної політики, скорочення позитивних форм дозвілля, надмірна комерціалізація установ для дозвілля, розваги, спорту та освіти; – стан соціальної депресії, що розвивається у молоді внаслідок складної економічної ситуації, що призвела до зубожіння переважної більшості населення та росту безробіття, відсутності перспектив на швидке поліпшення ситуації в майбутньому, втрати почуття особистої перспективи та вагомості, зростання почуття тривоги, невпевненості у своєму майбутньому тощо; – інфляція здоров'я в суспільстві (знецінення ідеї здоров'я, нехтуванням ЗСЖ), духовна та соціальна криза, зростання культу насильства, всюдозволеності, нетрудового збагачення, наживи будь-яким шляхом; – погіршення виховної роботи в навчальних закладах системи освіти; – поширеність серед підростаючого покоління шкідливих для здоров'я звичок (вживання алкоголю, куріння), що є ґрунтом, на якому зростає наркоманія. Доведено, якщо підліток не вживає алкоголь, не курить, то ймовірність, що його потягне до наркотиків мізерна (менше 1%); – девальвація значущості родинних стосунків: часто турбота про дитину зводиться тільки до того, щоб її вчасно нагодувати, взути та одягнути. Тому сімейно-педагогічна бездоглядність та запущеність дітей і підлітків – важливі фактори ризику наркоманії; – особливості підліткового віку – це ціла група чинників ризику: прагнення підлітків до

самоствердження у групі, потяг до пригод, свободи, втеча від реальності, гіперсексуальність тощо. Бажання підлітків і молоді «йти в ногу з часом» стимулює частину юнаків та дівчат вдаватися до атрибутів модного, стильного і престижного, зокрема до вживання алкоголю та куріння, що є ґрунтом, на якому зростає наркоманія. Поєднання цих факторів водночас з сучасними тяжкими матеріально-побутовими умовами життя, несприятливим психологічним кліматом в сім'ї і т.ін. – потужний стресогенний чинник, який спонукає до вживання психотропних речовин. Придбати сьогодні наркотики не важко: привабливими місцями для торгівлі ними стали вулиці, навчальні заклади, місця відпочинку молоді (дискотеки, бари, парки, кафе, нічні клуби) і т.і. Результати медико-соціальних досліджень свідчать, що серед опитаних 4% 10–14-річних підлітків і 15% молодих людей віком 15–22 років за останні 12 місяців на території школи, на робочому місці або у місцях громадського користування (пошта, магазин, аптека тощо) пропонували, продавали чи давали наркотики. Мотиви первинного вживання наркотиків різноманітні, а саме: було цікаво (перше місце), побоювання «не бути як усі» (друге місце), поглибити стан сп'яніння, хотілося отримати приємне відчуття (кожен 4-й респондент), «нічого було робити» (кожен 6-й), «хотілося забути про власні проблеми» (кожен 10-й). Наркоспоживання зараз в деякій мірі стримується такими об'єктивними чинниками, як базування нашого законодавства щодо немедичного вживання психоактивних препаратів переважно на принципі «заборони», відносно високої ринкової вартості наркотиків (що робить їх менш доступними для підлітків та молоді), соціально-культурним неприйняттям значної частини нашого суспільства цієї звички. Доступність наркотиків в сучасних умовах така, що запобігання їхнього використання в немедичних цілях неможливе. Тому головним завданням нашої спільноти повинно стати не викорінення або ліквідація наркотизації, а зменшення її негативних наслідків. ВООЗ у своєму документі «Основи політики досягнення здоров'я для всіх у ХХІ столітті» (завдання 12) поставило завдання до 2015 р. у країнах Європейського регіону зменшити на 25% нелегальне споживання наркотичних препаратів, а смертність, що пов'язана з ними, – не менше ніж на 50%. Ось чому сучасні підходи до розв'язання проблеми наркоманії ґрунтуються на 4 стратегіях (ВООЗ): зниження постачання наркотичних препаратів; зниження попиту на наркотики (профілактика), зниження попиту на наркотики (лікування); зниження шкідливості (безкоштовне забезпечення споживачів наркотиків ін'єкційним інструментарієм та дезінфікуючими засобами для знезараження голочок і шприців, доступність для них метадонової та іншої замісної терапії, навчання більш безпечному вживанню наркотиків тощо).

Ефективність цих стратегій боротьби з наркоманією залежить від того, наскільки вони відповідають потребам споживачів наркотиків, можливостям охоплення останніх профілактичними заходами, ставленням широких верств населення до цієї проблеми тощо. В Україні з зазначених стратегій акцент робиться, як і в попередні роки, на стратегіях зниження постачання та попиту (лікувальний аспект), стратегія зниження шкідливості тільки впроваджується та вкрай погано використовується потенційно найбільш ефективна стратегія зниження попиту (профілактичний напрямок). У країнах, які здійснюють активну політику протидії навалі наркоманії, співвідношення обсягів коштів на зниження постачання (силовий аспект), попиту (лікувальний аспект) і профілактичну протинаркотичну роботу становить відповідно від 8:4:1 до 5,5:2,5:1. Стратегія зниження попиту (лікувальний аспект), незважаючи на впровадження

ряд нових методів лікування в цілому залишається мало ефективною і дуже дорогою: вартість курсу лікування однієї особи в середньому складає майже 1 тис. \$, виживується (тобто термін ремісії досягає 1 рік і більше) лише 2–5% хворих. Заклади для лікування наркологічної залежності здебільшого працюють на комерційній основі або в умовах повного госпрозрахунку. Внаслідок цього вони недоступні для більшості тих, хто потребує допомоги.

Стратегія зниження шкоди, як свідчить зарубіжний досвід, ефективна лише при умові, коли профілактичними заходами охоплюється від 30 до 70% осіб, які мають проблеми із вживанням наркотиків. Тому вона вимагає, як значних асигнувань, так і кваліфікованих кадрів (медичних працівників, психологів, соціальних працівників тощо), яких також бракує. Можна тільки розлучитися з ними або не прилучатися до них зовсім. «Щепленням» проти них може слугувати тільки бар'єр їхньої несприйнятливості, що виховується з дитинства. Як вважають гігієністи дитинства, якщо профілактична робота ведеться на належному рівні, гостроту проблеми наркоманії можна знизити на 40%. Тому профілактична стратегія повинна стати провідним напрямком у боротьбі з цим соціальним лихом, як це було проголошено на 42-й сесії Комісії ООН з наркотичних засобів. Необхідно, в першу чергу, запровадити активну державну молодіжну політику, зокрема, передбачати в територіальних та галузевих програмах соціального розвитку заходів щодо створення сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, проживання, навколишнього середовища тощо, сприяння розвитку інфраструктури збереження та зміцнення здоров'я, надання більших можливостей для доступу дітей, підлітків та молоді до спортивних, оздоровчих закладів, молодіжних клубів, запровадження соціологічного моніторингу знань, ціннісних орієнтацій, ставлення до здорового способу життя підлітків і молоді з метою визначення тенденцій щодо протидії негативним явищам в їхньому середовищі, надання фінансових пільг газетам для створення спеціальних додатків з актуальних проблем молоді, всіляко сприяти залученню до лав волонтерського руху підлітків та учнівської молоді для проведення профілактичної роботи з питань попередження ВІЛ/СНІДу, наркоманії і т.д. серед своїх однолітків за стратегіями «Рівний-рівному», «Сказати «Ні» у ризикованій ситуації», застосування засобів інформаційного впливу, адаптованих до молодіжної аудиторії, під час проведення різних заходів в закладах культури та дозвілля і т.п. Настав час для надання предмету «Валеологія» у школах, технікумах, ПТУ та вузах статусу державного компонента освіти. Потрібно включити предмет «Валеологія» в учбові плани навчальних програм підготовки фахівців у закладах післядипломної педагогічної освіти. Висновки. Терміново слід розробити заходи щодо використання засобів масової інформації (насамперед електронних) в інтересах пропаганди здорового способу життя [прийняти Закон України «Про охорону інформаційного простору України» (для захисту від культурної експансії країн Заходу, зокрема США, телевідеопродукція яких відверто нав'язує суспільству такі моделі поведінки, в яких роль наркотиків є майже обов'язковою), законодавче регулювання певного обсягу інформації щодо здорового способу життя, зокрема профілактики шкідливих для здоров'я звичок, у засобах масової інформації незалежно від їхньої форми власності т.д.], сприяння періодичному проведенню серед населення, насамперед, підлітків та молоді пропагандистських масових акцій під девізами «АнтиСНІД», «Антинаркотик», «Життя без паління» тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стельмахівська В.П., Гігієнічне виховання школярів як важлива складова гігієни дітей та підлітків в Україні // Здоровье населения и среда обитания. – 2014. – № 7. – С. 16 – 18.
2. Стельмахівська В.П., Проблеми шкільної гігієни в матеріалах з'їздів земських лікарів України (друга половина XIX – початок XX століття) // Science and world. – 2014. – № 4 (8). – С. 116 – 119.
3. Стельмахівська В.П., Навчально-методичне забезпечення викладання гігієни дітей та підлітків у медичних і педагогічних вузах: шляхи розвитку, тенденції і перспективи // Матеріали Всеукр. навч.-наук. конф. з міжнар. участю «Досягнення і перспективи впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у ВМ(Ф)НЗ України» (15 – 16 квітня 2014 року). – Тернопіль, 2014. – Ч.І. – С. 426 – 427.
4. Гігієна дітей та підлітків: посібник для студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації Надворний М.М., Коробчанський В.О. та ін. Одеса: Прес-кур'єр, 2014. – 263 с
5. Стельмахівська В.П. Здоров'язберігаючі технології в умовах навчально-виховних закладів (досягнення та перспективи) // Матер. конф. «Актуальні проблеми психологічного забезпечення діяльності». – К., 2015. – С. 255 – 256.
6. Стельмахівська В.П. Психогігієнічні та медико-соціальні фактори ризику формування стану здоров'я дитячого населення в умовах промислового регіону // Матер. конф. «Актуальні проблеми психологічного забезпечення діяльності». – К., 2015. – С. 256 – 258.
7. Стельмахівська В.П. Психофізіологічні засади формування моніторингу соматичного здоров'я та функціонального стану дітей молодшого шкільного віку Матер. конф. «Актуальні проблеми психологічного забезпечення діяльності». – К., 2015. – С. 258 – 259.
8. Стельмахівська В.П., Процик Л.С. Методологічні основи психологічного супроводу здоров'язбережувальних технологій навчально-виховного процесу в загальноосвітніх закладах Матер. конф. «Актуальні проблеми психологічного забезпечення діяльності». – К., 2015. – С. 259 – 260.
9. Кірсанова О.В., Стельмахівська В.П. Особенности оценки формирования состояния здоровья детского населения школьного возраста в районах с разной степенью химического загрязнения окружающей среды Методологические проблемы изучения, оценки и регламентирования химического загрязнения окружающей среды и его влияние на здоровье населения: сб.тр. – М., 2015. – С. 404 – 406.
10. Матасар І.Т., Стельмахівська В.П., Луценко О.Г. та ін. Hygiene of children and adolescents: підручник К.: Задруга, 2015. – 351 с
11. Стельмахівська Пріоритетні напрямки розвитку наукових досліджень та підготовки науково-педагогічних кадрів з гігієни дітей та підлітків та університетської медицини Матер. LIX наук.-практ. конф. «Здобутки клінічної та експериментальної медицини». – Теніпіль, 2016. – С. 22 – 24.
12. Стельмахівська В.П. Гігієнічні аспекти використання підручників та їх впливу на функціональний стан організму та здоров'я школярів Матер. міжнар. симпоз. «Освіта і здоров'я школярів». –К., 2016. – С. 250-254.

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, Л.С. Процик, аспірант
кафедри педагогіки та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова**

***Психолого-педагогічні та соціальні основи організації здоров'язберегаючих технологій
профілактики шкідливих звичок серед учнівської молоді різних вікових
категорій(умови формування та досягнення)***

Однією з найактуальніших проблем суспільства та охорони здоров'я дітей та підлітків залишається проблема профілактики алкоголізму(1,4,7,8).Зараз алкоголь є найбільш широко споживаємою наркотичною речовиною, а також невід'ємною частиною соціального, культурного та економічного життя. Алкоголь – це не звичний товар, рівень споживання якого визначається ринковими механізмами, а особлива речовина, тому що він викликає залежність, а з його вживанням пов'язані дуже багато медичних і соціальних проблем(2,5,6,9). Недарма ще на XXVIII сесії ВООЗ у 1975 р. його було офіційно визнано наркотиком (як гашиш, героїн тощо). Однак у нас до цього часу алкоголь здебільше проходить під грифом “харчові продукти”.Обумовлені алкоголем проблеми всебічно висвітлені багатьма науковими дослідженнями і вони виходять далеко за межі суто медичної концепції “алкоголізму”(6,8,9).Крім чисто матеріальних втрат висока ступінь алкоголізації населення завдає значну шкоду демографічній та соціально-психічній сферам суспільства, а саме: падіння народжуваності, руйнування національного генофонду, погіршення здоров'я підростаючого покоління, зниження трудового потенціалу країни, підвищення криміналізації суспільства(3,5,6). В таблиці 1 представлені основні наслідки впливу вживання алкогольних напоїв у різних сферах людського життя.

Табл 1.Проблеми, пов'язані із вживанням алкоголю.

Проблеми	Гострі	Хронічні
Фізичні	Отруєння Поранення в бійках Пошкодження при нещасних випадках (дорожньо-транспортні пригоди та інше) Підвищення ризику згвалтування, пограбування Гострі медичні ускладнення (гострий панкреатит, гострий алкогольний гепатит та ін.)	Високий артеріальний тиск Периферійні неврити Хвороби серця Хвороби печінки(цироз,рак тощо) Порушення імунної системи Хронічний панкреатит Рак ротової порожнини, гортані, стравоходу, шлунку, молочної залози тощо Хвороби шкіри, костей, м'язів Ендокринні порушення Захворювання крові Порушення мозкової діяльності Погіршення генетичного потенціалу країни
Психологічні	Порушення часу реакції Погіршення емоційного контролю (поява жорстокості до людей тощо) Самовбивства	Короткочасна втрата пам'яті Алкогольний галюциноз Пристипи абстиненції Алкогольний делірій

		Недоумство
Соціальні	Виробничі проблеми (прогули, звільнення, нещасні випадки на робочому місці, безробіття, зниження якості продукції та продуктивності праці тощо) Сімейне насильство Водіння у нетверезому стані Насильницькі злочини	Ускладнення в навчанні, роботі Злочинність, крадіжки, вбивства, пограбування

В країні до цього часу відсутня обґрунтована оцінка наслідків, пов'язаних із споживанням алкоголю. У таблиці 2 представлені дані, які отримані по окремим країнам світу, про поширеність та вартість пов'язаних з алкоголем проблем.

Табл.2. Поширеність та вартість проблем, пов'язаних з алкоголем.

Наслідки	Поширеність(частота, рівень показника)
1	2
Соціальна вартість вживання алкоголю для суспільства	2–5% валового національного продукту
Питома вага від загального тягаря Хвороб	приблизно 9%
Захворюваність, яка пов'язана з вживанням алкоголю	5-е місце серед 10 основних причин захворювання в європейських країнах зі становленням ринкової економіки і в 1990–2000 рр. складала 4,0–3,8%
Окремі захворювання, що пов'язані з помірним вживанням алкоголю (приблизно 20,0 г на день)	Цироз печінки – підвищується на 100% (у порівнянні з тверезим способом життя), рак ротової порожнини, глотки, горлянки – на 20–30%, інсульт – на 20%, рак грудної залози у жінок – на 10–20%, рак печінки – на 14%, рак стравоходу – на 10%
Фетальний алкогольний синдром	Від 1 вип. на 650 немовлят (Європейські країни) до 1–2 вип. на 1000 немовлят (США)
Гіпертонічна хвороба	10% випадків пов'язані з високим рівнем споживання (більше 40,0г на день) спиртного (Північна Америка та Європа)
Питома вага у причинних факторах дорожньо-транспортних пригод (ДТП)	7,1–11,5% ДТП з летальним наслідком, травм, 6,2–8,7% ДТП, що призвели до тяжких 3,7–5,6% ДТП, що призвели до менш тяжких травм
Питома вага серед смертності від навмисних та ненавмисних тілесних Пошкоджень	40–60%
Питома вага: а/ пацієнтів з алкогольною залежністю серед хворих	

психіатричних стаціонарів б/ пацієнтів з алкоголь-асоційованою	10% (Лондон) – 30% (ФРГ)
патологією серед хворих у клініках загального профілю	20% (ФРГ), серед 25% чоловіків та 6% жінок (Франція), 20% чоловіків і 6% жінок (Голландія)
Присутність на робочому місці	Особи, які зловживають алкоголем, відсутні на робочому місці у 2–8 разів частіше
Питома вага у виробничому Травматизмі	До 25% нещасних випадків на виробництві
Питома вага у причинних факторах нешасних випадків у побуті	До 40% від загальної кількості смертних випадків від випадкових падінь, 30% випадків смерті від пожеж, 30% випадків смерті від випадкового утоплення, 26–54% випадків смерті від травм, одержаних вдома чи під час дозвілля У алкоголіків ймовірність загинути у автомобільній аварії більше у 5 разів, загинути в результаті падіння – більше у 16 разів, а стати жертвою полум'я або отримати опік – в 10 разів
Частка людино-років життя, втрачених внаслідок небезпечного та шкідливого споживання алкоголю (ВООЗ)	а) хронічні захворювання –32%, б) ДТП – 36%, в) нещасні випадки, що не пов'язані з ДТП, суїциди, напади – 30%
Поширеність алкогольної залежності	Проблеми, пов'язані з алкогольною залежністю, виникають: – протягом життя серед населення 13,8% в загалі, зокрема, у 23,8% чоловіків і 4,5% жінок; – протягом одного року у 11,9% чоловіків, 2,2% жінок і 6,8% в загалі (за даними США, яка у всесвітньому масштабі алкогольних проблем відноситься до країн середнього рівня)

Хоча ризик розвитку алкогольної залежності серед його споживачів відносно незначний (від 7 до 11%), недотримання тверезого способу життя серед переважаючої більшості учнівської молоді, сприяє широкій розповсюдженості цієї патології(2,5,7,8).Водночас не можна ігнорувати той факт, що тисячоліттями вживання спиртних напоїв була складовою частиною багатьох культур світу.Вина, горілчані вироби, пиво роблять нашу їжу та пиття більш приємними, допомагають людям спілкуватися. Зараз майже не має сумнівів у тому, що споживання алкоголю у малих чи помірних дозах (не більше 40,0г етанолу на день) пов'язано з корисністю для здоров'я та соціального спілкування. В першу чергу захисний ефект вживання алкоголю стосується попередження коронарної хвороби серця: за науковими даними , очікуваний позитивний ефект, ймовірно, виникає при вживанні алкоголю на дуже низькому рівні [від 1 дози (10,0 г чистого етанолу) через день до 2 доз на день]. Доведено, що для осіб від 50 років і старше (особливо для чоловіків) вживання алкоголю на рівні від кількох грамів до 40 г на день скорочує на 20–50% ризик виникнення коронарної хвороби серця порівняно із повною тверезістю. Однак суттєвого зменшення абсолютного ризику не виникає при

вживанні етанолу у невеличких дозах для чоловіків віком 15-35 років і жінок перед клімактеричного віку. Ось чому більш раціональною залишається рекомендація ВООЗ «Чим менше, тим краще». Споживання алкогольних напоїв у нас характеризується наступним. Середньорічне його вживання на душу населення. (в абсолютному спирті) на підставі розрахунків продажу алкогольних напоїв свідчать, що за останні роки цей показник стабілізувався на рівні 1,2–1,6 л на рік .

Поява нової негативної тенденції, котра пов'язана з появою як нових слабоалкогольних напоїв (типу «джин-тонік» і т. і.), так і значним збільшенням виробництва та реалізації пива в останні роки . Враховуючи, що як на перших, так і на других будь-яких обмежень в рекламуванні не існує, населення безпідставно відносить їх до групи «молодіжних напоїв». Тим самим за допомогою цих напоїв йде залучення до алкоголю підлітків та молоді. Це свідчить про загострення проблеми алкоголізму, так як алкогольні психози – це індикатор поширеності алкоголізму і характеризують тяжкість хвороби. Крім того, на диспансерному обліку в закладах охорони здоров'я ще знаходяться особи з гострими інтоксикаціями від алкоголю. Таким чином, фактично щороку на обліку перебуває 850–900 тис. осіб з розладами психіки та поведінки чи гострими інтоксикаціями внаслідок вживання алкоголю. Серед них і учнівська молодь. Ось чому ця проблема набуває виняткового соціального значення(3,7,8,9).

Сучасний стан алкогольної залежності визначається такими тенденціями. Алкогольна залежність «фемінізується» та омолоджується. За даними УІСД, слабкі алкогольні напої (пиво, вино) уперше в житті вживають у віці 10–13 років, а міцні – відповідно в 12–15 років. Раннє прилучання підростаючого покоління до алкоголю є несприятливим провісником стану проблеми в майбутньому. Споживання алкоголю жінками репродуктивного віку дуже гостро ставить проблему його впливу на плід і дитину. Все більше фактів підтверджують “безпорогову” концепцію шкідливого діяння етанолу, згідно з якою будь-яка його доза, спожита напередодні або під час зачаття чи вагітності, підвищує ризик порушення нормального розвитку плоду та дитини. За даними НДІ ПАГ, у 12% першороділь зачаття дитини відбулося на тлі вживання алкоголю, при цьому кожна третя дитина народжується з відхиленнями у розвитку нервової системи(3,6,7,8). З алкоголем пов'язане життя переважної частини населення країни. Практика вживання алкогольних напоїв поширюється з віком(9,13). Тверезий спосіб життя притаманний лише незначній кількості людей старших 18 років: за даними вибіркового досліджень, вони складають серед чоловіків лише 10,6%, серед жінок – 19,3%. Зростання серед підлітків тих, хто вживає алкоголь систематично: так, якщо серед респондентів-учнів 8% п'ють не менш одного разу на тиждень, а 5% декілька разів на тиждень, то серед 10 – та 11-класників відповідно 20 та 24% вживають алкогольні напої не менше разу на тиждень. Причини, що спонукають дітей, підлітків та молодь до вживання алкогольних виробів різноманітні: допитливість (24–29% серед респондентів у віці старше 12 років), приклад друзів (20–34% випадків), батьки (зокрема для дітей у віці 12–14 років), як засіб розслаблення (кожен 4-й респондент у 15–20-річному віці), для підтвердження своєї дорослості і т.д. Могутнім засобом формування поглядів та поведінки людей стосовно алкоголю є засоби масової інформації (ЗМІ), в першу чергу телебачення. Це насамперед стосується дітей і підлітків, які більш схильні тривалий час дивитися телевізор. У повсякденних матеріалах ЗМІ алкогольна тематика зараз займає ледь не домінуючу позицію: вона з'являється більше ніж у 70% телепрограм у вечірньому показі, більше

однієї третини героїв вживають алкогольні напої. Підліток на момент свого повноліття, за підрахунками фахівців, бачив по телебаченню в середньому 75 тис. сцен, в яких фігурує випивка. Водночас інформація щодо можливості негативних наслідків для здоров'я від вживання алкоголю навмисно замовчується(7,8). Одним із основних засобів стимуляції споживання алкоголю в країні набула реклама, яка останнім часом досягла значного розмаху. Реклама алкоголю є могутнім фактором соціалізації дітей і підлітків до алкогольних напоїв. Більш того, згідно досліджень з реклами, підростає покоління сприймає рекламні повідомлення як заохочення до вживання алкоголю.

Незважаючи на широку розповсюдженість алкогольної залежності, ставлення нашого суспільства. зокрема молоді до вживання алкоголю дуже толерантне. Індикатором актуальності тієї чи іншої проблеми є частота її обговорення. В рейтингу проблем, які найбільш турбують молодь віком 15–22 роки, алкоголізм серед найбільш згадуваних ними проблем (8% опитаних) посідає місце тільки у другій десятці. Молодь більш за все турбують ті з них, які пов'язані з економікою, зароблянням грошей, сексом і т. ін. ВООЗ у своєму документі «Основи політики досягнення здоров'я для всіх у XXI столітті» поставило у завданні значно зменшити несприятливий вплив алкоголю на здоров'я шляхом зменшення його споживання до 6,0 л на рік та не вживати його особами до 15 років. Зниження рівня вживання спиртного на 10% призводить до зниженню, пов'язаною з алкоголем смертністю серед чоловіків, майже на 20%, а також до зниження на 5% показника нещасних випадків з летальним наслідком, самовбивств та вбивств серед населення загалом. Незважаючи на актуальність алкогольної проблеми, антиалкогольна політика в Україні досі не досконала і не повністю відповідає тим стратегіям, які були проголошені у Європейській хартії з алкоголю на Паризькій конференції ВООЗ(2014).

Табл.3.

Заходи стосовно алкоголю

Заходи	Стан в Україні
1	2
Монополія на роздрібну продажу алкоголю	З 1992 р. ліквідована державна монополія на торгівлю алкогольними виробами
Регулювання або обмеження доступності до алкоголю: а/ зміна кількості торгових точок, яким дозволено реалізувати алкогольні напої б/ обмеження мінімального віку громадян для придбання спиртного (в країнах Європейського регіону цей вік коливається від 16 до 21 років)	Зараз у мережу роздрібної торгівлі алкогольними виробами входить 8000 оптових баз та 123 тис. роздрібних підприємств (для порівняння, до 1990 р. було лише 293 оптові бази та 21450 торгових підприємств) Правила роздрібної торгівлі алкогольними напоями забороняє продаж спиртного особам, які не досягли 18-літнього віку, однак ця вимога не поширюється на
1	2
	продаж слабоалкогольних напоїв, насамперед, пива неповнолітнім
Законодавче регулювання граничного вмісту алкоголю у крові (для водіїв)	Рівень вмісту алкоголю у крові водіїв визначається в залежності від ступеню

транспорту і т.і.) [за даними ВООЗ по 36 країнах Європи: 0–10 мг/% – у 14% країн, 20–30 мг/% – у 14%, 40–50 мг/% – у 42%, 80 мг/% – у 31%]	сп'яніння: I – 0,05–0,2%, II – 0,3–0,4 %, III – 0,5–0,6%, смерть від отруєння – 0,7–0,8%
Рекламування алкогольних виробів (за даними ВООЗ по 39 країнах Європейського регіону, повна заборона рекламування алкоголю введена у 18% з них, часткова заборона та відсутність обмежень в рекламі – відповідно у 61% і 21%)	Рекламування алкогольних виробів має деякі обмеження лише на телебаченні та радіо. Заборона одних форм реклами (через електронні ЗМІ) компенсується іншими, насамперед, зовнішньою щитовою рекламою
Кодекс етики міжнародної федерації вин і міцних напоїв, міжнародної організації алкогольної індустрії від 1950 р.	Вітчизняний Кодекс про рекламу алкоголю досі не розроблений

На підставі світового досвіду така політика повинна ґрунтуватися на наступному. Запровадження обмежувачих заходів щодо доступності алкоголю: обмеження часу або днів для відпуску такої продукції, збільшення мінімального віку, з якого дозволяється придбання алкогольної продукції, і т.п. Крім того, гальмують вирішення проблеми алкогольної залежності недосконалість системи гігієнічного виховання різних груп населення на всіх етапах соціалізації особистості (дошкільний заклад, школа, інститут, виробництво); відсутність законодавчо закріпленої системи пріоритету формування здорового способу життя (ЗСЖ) у ЗМІ незалежно від форм власності; інфляція здоров'я в суспільстві (знецінення ідеї здоров'я, нехтуванням ЗСЖ і т. і.).

Висновок. Слід враховувати, що інтеграція України у світове співтовариство та ЄС є неможливою без адаптації до вимог цих організацій ринку алкоголю та тютюну, специфічних та особливих товарів, виробництво, реалізація та споживання яких мають бути підпорядковані інтересам суспільства, держави і кожного громадянина.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стельмахівська В.П. Збереження і зміцнення здоров'я дітей та підлітків: питання міжгалузевої взаємодії Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – 2013. – № 1. – С. 92 – 93.

2. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В. Особливості формування стану здоров'я та психофізіологічного розвитку дітей в умовах техногенного навантаження Здоров'я суспільства. – 2013. – № 1. – С. 66 – 71.

3. Стельмахівська В.П., Мартиненко Організаційні та методологічні аспекти фахової підготовки студентів ВМ(Ф)НЗ в рамках кредитно-модульної системи болонського процесу Матеріали Х ювілейної Всеукр. навч.-наук. конф. з між нар. участю «Кредитно-модульна система організації навчального процесу у ВМ(Ф)НЗ України на новому етапі» (18 – 19 квітня 2013 року). – Тернопіль, 2013. – С. 96 – 97.

4. Мартиненко Ю.В. Методичне забезпечення викладання навчальної дисципліни екстремальна медицина за кредитно-модульної системи організації навчального процесу Матеріали навч.-метод. конф. медичного факультету № 4 НМУ імені О.О. Богомольця «Профілактичні пріоритети на сучасному етапі в підготовці медичних кадрів». – К., 2013. – С. 81 – 82.

5. Подрігало Л.В., Даниленко Г.М., Коробчанський В.О. та ін. Гігієна дітей та підлітків (за ред. проф. Берзіня В.І). Підручник для ВМНЗ МОЗ України III – IV рівнів акредитації. К.: Асканія, 2013. – Вид. 4. – 302 с.
6. Стельмахівська В.П. Скворцов І.П. і Перший міжнародний конгрес шкільної гігієни Science and world. – 2014. – №1 (5). – С. 347 – 350 .
7. Стельмахівська В.П. С.М. Екель і гігієна дітей та підлітків в Україні Science and world. – 2014. – № 2 (6). – С. 160 – 162.
8. Стельмахівська В.П. Формування здорового способу життя Science and world. – 2014. – № 3 (7). – С. 130 – 133.

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, О.В. Кірсанова
к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, О.В. Берзін, лікар, Л.С. Процик, аспірант
кафедри педагогіки та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова, асистент,**

***Актуальні проблеми організації психофізіологічних засад безпеки життєдіяльності
школярів та студентів(здобутки, проблеми та шляхи їх подолання)***

Найважливіша соціальна мета будь-якого суспільства – збереження та зміцнення здоров'я населення – не може бути досягнута без вирішення проблеми боротьби з курінням(1,2,5,8). Актуальність цієї проблеми полягає у наступному:– стабільно високий рівень поширеності куріння серед чоловіків, зокрема працездатного віку;– поступове зростання звички до куріння серед жінок;– значна поширеність цієї шкідливої для здоров'я звички як серед медичних працівників (курить 43,4% чоловіків і 15% жінок), так і фахівців освіти;– толерантне ставлення значної частини населення до куріння, низький рівень усвідомлення значущості та небезпеки паління як для окремої людини, так і суспільства в цілому тощо(3,4,7).В країні до цього часу відсутня обґрунтована оцінка наслідків, пов'язаних із курінням. Обумовлені курінням проблеми всебічно висвітлені багатьма науковими дослідженнями. У таблицях 1-4 представлені дані, які отримані по окремим країнам світу, про поширеність та вартість пов'язаних з курінням проблем. Крім чисто матеріальних втрат висока ступінь тютюнопаління населення завдає значну шкоду демографічній ситуації у суспільстві, різко погіршує стан здоров'я широких верств населення, сприяє зниженню трудового потенціалу країни тощо(5,7,8).

Табл.1.

Поширеність та вартість проблем, пов'язаних з курінням

Вплив куріння	Поширеність (частота, рівень показника)
1	2
Скорочення очікуваної тривалості життя	На 5 років (для 35-річної жінки, яка палить) або 7 років (для 35-річного чоловіка, який палить)
Загальний тягар куріння	Щорічно у світі від хвороб, пов'язаних з курінням, вмирає до 4 млн. людей (у 2025 р. – 10 млн.), зокрема, в Україні – від 107 до 123 тис.
Соціальна вартість куріння для суспільства	1,2–2,0% валового національного продукту або від ¼ до 1/3 державних витрат на охорону здоров'я

	(складає загалом у світі, за даними Всесвітнього банку, 200 млрд. дол. на рік), Україна – орієнтовно 2 млрд. дол. на рік
Питома вага у смертності чоловіків віком 35–69 років (ВООЗ)	37%
Кількість хвороб, які значною мірою впливають на захворюваність і передчасну смертність населення, пов'язаних з усіма формами вживання тютюну	Більше 20
Окремі захворювання, що пов'язані з курінням (підвищення ризику розвитку)	Гострий нелімфоцитарний лейкоз – у 3 рази, облітеруючий ендартеріт – у 47 разів, рак легень – у 20–30 разів
Ускладнення вагітності: – передчасні пологи – гіпотрофія плода (зменшення маси тіла на 150-240,0 г)	– збільшення на 40% – на 30–50% частіше
Раптова дитяча смерть	У 3–5 разів
Серцево-судинні захворювання: – смертність – інфаркт міокарда – злоякісна АГ	– у 2 рази вища серед курців, щорічно у розвинених країнах спричиняє смерть у 630 тис. осіб – у 3 рази вищий – у 4–5 разів вища
– інсульт у жінок-курців (при прийомі оральних контрацептивів) – ішемічна хвороба серця	– у 20 разів більший – 30–40% смертних випадків від ІХС
Онкологічні захворювання: – питома вага серед всіх випадків смертності від онкопатології – питома вага серед всіх випадків захворювання раком легень – рак підшлункової залози	– 30% – 90% – у 2–5 разів вища
Хронічні обструктивні захворювання легень	В 5–8 разів частіше
За захворювання органів травлення	До 2–9 разів частіше
Ендокринні захворювання: – гіпертрофія щитовидної залози – цукровий діабет – аменорея, кровотечі, рання	– у 30% жінок-курців – діабетикам-курцям потрібно на 20% інсуліну Більше

менопауза серед жінок-курців – жіноча плодючість – чоловіче безпліддя	– частіше – рівень плодючості у жінок-курців дорівнює порядку 72% рівня жінок – не курців, у 3,4 рази підвищується ймовірність того, що для виникнення вагітності їм потрібно буде більше 1 року – зменшення у сім'яної рідини як кількості сперматозоїдів, так і їхньої рухливості (у курців зі стажем 10-15 років)
Відсутність на робочому місці з неповажних причин	Збільшення числа прогулів з неповажної причини – на 50% (при вичурюванні 1 пачки сигарет)
Нещасні випадки на виробництві	У 2 рази частіше серед курців
Питома вага серед усіх пожеж з людськими жертвами	Причиною у 19% випадків є сигарета
Пасивне куріння: – рак легень серед некурящих дружин курців – захворювання дихальних шляхів у дітей курців – пневмонія чи бронхіт у новонароджених на першому році життя	– у 4 рази частіше – у 2 рази частіше – у 2 рази частіше

Невипадково та цілком заслужено тютюн одержав назву “самого масового вбивці кінця ХХ століття”. Поширеність куріння серед різних статево-вікових груп населення, стаж та інтенсивність куріння представлені у таблицях 2 (дані Держкомстату України).

Табл.2.

Розподіл членів домогосподарств у віці 12 років і старше, які палять

	Всі домогосподарства		У тому числі проживають			
			У міських поселеннях		У сільській місцевості	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
<i>Кількість осіб у віці 12 років і старше, які повідомили, що палять:</i>						
Тисяч	9913,3	9619,4	6895,4	6491,9	3017,9	3127,5
відсотків до загальної кількості населення у віці 12 років і старше	23,5	22,9	23,9	23,1	22,5	22,5
<i>Розподіл осіб, які повідомили, що вони палять, за тривалістю паління (%):</i>						
до 1 року	–	–	–	–	–	–
1–5 років	19,1	18,3	19,7	19,5	17,6	15,9
6–10 років	17,2	16,9	17,7	18,1	16,2	14,5
11–15 років	10,8	11,7	10,1	11,9	12,9	11,4
16–20 років	16,8	17,3	17,1	16,9	16,0	18,0

понад 20 років	36,1	35,8	35,4	33,6	37,7	40,2
<i>Розподіл осіб, які повідомили, що вони палять за кількістю спалених сигарет за добу (%)</i>						
1–5 років	16,5	16,1	18,6	17,1	11,7	14,0
6-10 років	33,5	30,3	34,1	32,1	32,3	26,6
11–15 років	10,2	11,9	10,1	11,7	10,3	12,3
16–20 років	36,0	37,6	33,9	35,7	40,9	41,7
понад 20 років	3,8	4,1	3,3	3,4	4,8	5,4

Табл. 3.

Розподіл населення у віці 12 років і старше, яке палить, залежно від віку та статі

1	2	3	У тому числі										
			Діти у віці 12–13	підлітки				чоловіки			Жінки		
				хлопці		дівчата		18-29 років	30-59 років	60 років і >	18-29 років	30-54 років	55 років і >
				14-15	16-17 років	14-15 років	16-17 років						
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тисяч	9619,4	10,0	20,4	131,6	19,0	6,7	1923,1	5102,7	1355,0	350,5	642,0	58,4
відсотків до загальної кількості населення у віці 12 років і старше	22,9	0,7	2,5	15,0	2,2	0,8	5,5	59,9	35,3	9,4	6,9	0,7
<i>Розподіл осіб, які повідомили, що вони палять, за тривалістю паління (%):</i>												
до 1 року	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
1–5 років	18,3	100	100	100	100	100	50,8	3,9	0,7	64,3	25,5	2,4
6–10 років	16,9	–	–	–	–	–	40,2	10,5	1,9	32,7	27,1	2,3
11–15 років	11,7	x	x	x	x	x	8,3	15,5	1,8	3,0	21,5	10,1
16–20 років	17,3	x	x	x	x	x	0,7	28,1	6,5	–	16,7	30,3
понад 20 років	35,8	x	x	x	x	x	–	42,0	89,1	–	9,2	54,9

<i>Розподіл осіб, які повідомили, що вони палять за кількістю спалених сигарет за добу (%)</i>												
1–5 років	16,1	87,2	80,2	52,6	52,6	64,5	20,2	9,7	12,9	44,4	33,7	15,1
6–10 років	30,3	12,8	9,4	34,3	47,2	35,5	40,1	25,9	26,6	38,9	37,2	45,5
11–15 років	11,9	–	–	4,8	–	–	10,3	13,2	11,5	9,2	10,4	22,9
16–20 років	37,6	–	–	8,3	–	–	28,5	45,6	43,4	6,7	18,1	16,5
Понад 20 років	4,1	–	10,4	–	–	–	1,1	5,6	5,6	0,8	0,6	–

За останні 5 років стан проблеми куріння визначається такими тенденціями (згідно з даними Держкомстату України). Поступове зменшення загальної поширеності куріння серед населення: відсоток курців віком від 12 років і старше складав 23,6%(6,8). Найвищий показник поширеності куріння реєструється: у чоловіків – серед осіб віком 30–59 років (60,2%), жінок – серед осіб 18–29 років (9,4%). Відсутність суттєвих відмінностей щодо поширеності куріння серед дорослих чоловіків в залежності від місцевості мешкання: співвідношення відсотку курців серед сільського та міського населення становить майже 1:1. Збільшення звички до паління серед жіноцтва: становила 14,68%.(5,7,9). У порівнянні з аналогічними показниками ряду країн в Україні вони є чи не найнижчими у Європі. Поширеність куріння серед жінок віком від 14 років і старше дуже залежить від місцевості мешкання: його розповсюдженість у 4–5 разів вища у мешканок міської місцевості в порівнянні з сільською(4,6,8). Приміром, 5 років тому показник поширеності куріння у жінок в містах був у 5,5 разів вищим, ніж в селах, зараз – відповідно в 5,2 рази більший(4,7,8). Значні відмінності між областями щодо розповсюдженості куріння серед населення в цілому: найвищий показник (27,1%) спостерігався у Запорізькій обл., найменший (18%) – у Волинській обл. Загалом в 5 областях рівень поширеності тютюнопаління не перевищував 20%, у 15 – від 20 до 25%, у решти 7 – від 25% і більше.(4,6,7). Рівень матеріального забезпечення майже не впливає на розповсюдженість куріння: у сім'ях курців: у майже 42% з них (2,0 тис. курців-юнаків 14–15 років, 11 тис. хлопців 16–17 років, більше 569 тис. чоловіків 18–29 років, 2,6 млн. чоловіків 30–59 років, більше 26 тис. жінок 18–29 років, 120 тис. жінок 30–54 років, майже 10 тис. жінок від 55 років і старше) індекс курця (кількість випалюваних сигарет x 12) перевищує 200, що свідчить про необхідність застосування медикаментозної терапії для позбавлення їх від куріння.

За даними ЄРБ ВООЗ по 51 країні (2015)ВООЗ у своєму програмному документі “Основи політики досягнення здоров’я для всіх у XXI столітті у Європейському регіоні” ставить завдання досягнення значного підвищення числа некурців у всіх країнах Європейського регіону, зокрема, частка некурців повинна складати не менше 80% серед осіб старших 15 років і майже 100% серед тих, хто не досягнув 15 років. Для стримування тютюнової епідемії в Україні необхідно: Встановлення збору на прибуток, отриманий від реалізації алкогольних напоїв та тютюнових виробів, кошти якого спрямовувати на фінансування заходів з охорони здоров’я, насамперед, на боротьбу з алкогольною

залежністю, тютюнопалінням, приміром, у розмірі 1-2%. В Європі така практика існує у 12 країнах. Розмір відрахувань коливається від менше 1% до 16%. Приведення у відповідність з документами ВООЗ з проблемами куріння законодавчої бази для врегулювання питання вікового цензу продажу тютюнової продукції, запобігання пасивного куріння у місцях суспільного користування.

ВИСНОВКИ. Розроблення національного плану (програми) дій щодо боротьби та профілактики куріння. Створення правового підґрунтя для формування здорового способу життя серед усіх верств населення, їх гігієнічного виховання. Створення гігієнічного виховання населення в державну систему безперервного забезпечення організації психолого-педагогічного та гігієнічного навчання і виховання молодого покоління різного віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В., Закотюк Л.М. Фактори ризику навколишнього середовища та особливості формування стану здоров'я дітей різного віку Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – 2012. – № 1(17). – С. 89 – 90 .
2. Стельмахівська В.П., Гігієнічне виховання і формування здорового способу життя дітей та підлітків Загальна патологія та патологічна фізіологія. – № 4. Додаток А. – 2012. – С. 122 – 127.
3. Кірсанова О.В., Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В. Психофізіологічні засади системи виховно-оздоровчої роботи з дітьми шкільного віку Зб. наук. праць НДІ психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – К., 2012. – С.58 – 61.
4. Школа О.М. Пріоритетні напрямки збереження здоров'я дитячого населення у несприятливих екологічних умовах Загальна патологія та патологічна фізіологія. – № 4. Додаток Б. – 2012. – С. 163– 167.
5. Кірсанова О.В. Психофізіологічні засади системи оздоровчої роботи з дітьми дошкільного віку Матер. IV міжнародн. наук. - практ. конф. «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин». – Кам'янець-Подільський, 2012. – С. 358 – 359.
6. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В., Закотюк Л.М. Методологічні аспекти психофізіологічної оцінки стану здоров'я дитячого населення Матер. IV міжнародн. наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин». – Кам'янець-Подільський, 2012. – С. 164 – 165.
7. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В. Особливості формування фізіологічного розвитку та стану соматичного здоров'я під впливом несприятливих чинників навколишнього середовища Матер. IV міжнародн. наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин». – Кам'янець-Подільський, 2012. – С. 67 – 68.
8. Севальнєв А.І., Сушко Ю.Д., Кірсанова О.В. та ін. Методологічні засади додипломної та післядипломної підготовки лікарів за фахом «Гігієна дітей та підлітків» за кредитно-модульною системою Зб. тез Всеукраїнської навчально-наук. конф. «Впровадження нових технологій за кредитно-модульною системою організації навчального процесу у ВМ(Ф)НЗ III-IV рівнів акредитації» . – Тернопіль, 2012. – С. 576.

**В.І. Берзін, д-р мед.наук, проф., член-кореспондент НАПН України,
В.П. Стельмахівська, к.мед.н, доц., НМУ ім. О.О. Богомольця, О.В. Берзін лікар,
Л.С. Процик, аспірант кафедри педагогіки та психології НПУ ім. М.П. Драгоманова,
асистент**

Психогігієнічні та медико-соціальні особливості формування здорового способу життя та гігієнічного виховання молодого населення різного віку(історія та сьогодення)

Формування здорового способу життя(ЗСЖ) населення – складний, тривалий за часом процес. Його організаційний механізм досі ще не відпрацьований до функціонування в оптимальному режимі. Потрібен досить тривалий час, щоб створити для цього необхідні передумови, довести до певної кондиції окремі компоненти механізму формування ЗСЖ-кваліфікацію кадрів,матеріально-технічне забезпечення, інфраструктуру та індустрію здоров'я і т.п.(1,2,4,8,9).

На сучасному етапі організаційна діяльність з питань формування ЗСЖ, гігієнічного виховання широких вікових верств населення не відповідає вимогам часу. Основна причина полягає в тому, що вона здійснюється в умовах невідповідності між поставленими завданнями та можливостями їх реалізації. Не отримала належного розвитку профілактична спрямованість в роботі лікувально-профілактичних закладів. В установах до цього часу не створено передумов для розгортання масової та наближеної до населення санітарно-освітньої роботи, зокрема, немає оснащення відповідним пропагандистським інструментарієм, обладнанням для визначення потенціалу здоров'я(6,10,12).Наприклад, табелем оснащення амбулаторії (відділення) загальної практики – сімейної медицини не передбачені технічні засоби навчання, інструментарій для визначення потенціалу здоров'я, забезпечення пацієнтів санітарно-освітньою літературою тощо. І це при тому, що на рівні контакту лікаря з пацієнтом особливого значення набуває робота, спрямована на боротьбу із шкідливими для здоров'я звичками.За даними ВООЗ, бажають кинути палити тютюн дві третини курців, але не в змозі самостійно це вирішити. Кваліфіковане втручання лікаря дають можливість позбутися цієї звички майже у 40% випадків. Порушена інформаційно-методична забезпеченість закладів охорони здоров'я з питань гігієнічного навчання та виховання населення (ГВН), формування ЗСЖ. Це, перш за все, пов'язано з тим, що керівники галузі недооцінюють значення і можливості профілактичних заходів, насамперед, пропаганди ЗСЖ в покращанні здоров'я широких верств населення.Вважається, що спеціальна підготовка з питань ГВН та пропаганди ЗСЖ для медиків не обов'язкова, якщо останні є кваліфікованими фахівцями зі своєї спеціальності. Тому у кваліфікаційних вимогах до тих чи інших спеціалістів знання з питань методики пропаганди ЗСЖ висвітлені надто обмежено: наприклад, у кваліфікаційній характеристиці лікаря із спеціальності “Загальна практика – сімейна медицина у розділах “спеціальні знання” та “спеціальні навички” вони не представлені взагалі. В той же час самі медики відчують потребу у підвищенні своєї підготовки з питань ГВН, формування ЗСЖ.Лікарі ПМСД, якщо й займаються профілактикою, то в основному вторинною (запобігання хронізації хворобливого процесу та ускладнень) та третинною (запобігання інвалідності та передчасної смерті у працездатному віці). Активною первинною (дофакторною і факторною) профілактикою хронічних неінфекційних захворювань займаються лише одиниці ентузіастів. ПМСД

залишається патоцентричною, вона не передбачає надання послуг, спрямованих на діагностику, збереження та зміцнення потенціалу здоров'я пацієнтів, покращення адаптивних можливостей організму. Вища медична школа, навчаючи майбутніх лікарів, формує у них в основному клінічне мислення, хоча науковцями та управлінцями охорони здоров'я все частіше висловлюються думка щодо переорієнтації роботи лікарів ПМСД з лікувальної на профілактичну парадигму здоров'я. Результати анкетування дільничних /сімейних лікарів щодо ставлення до профілактичної роботи показало :– вважають можливим досягнення кращого здоров'я у людей шляхом удосконалення діагностики та лікування хворих кожен четвертий лікар (23,1%), кожен п'ятий (21%) не мають чіткої позиції з цього питання, а 1,6% – взагалі ухилились від будь-якої відповіді, тобто майже половина респондентів ще й досі залишаються на позиціях лікувальної стратегії досягнення здоров'я; значна частина опитаних недостатньо підготовлені з питань ЗСЖ: лише 39% з них можуть оцінити ступінь залежності пацієнта від нікотину, 27% – правильно визначити індекс маси тіла, 9% – оцінити у пацієнта споживання алкоголю в залежності від статі та віку на рівні безпечної, небезпечної та шкідливої дози, 4% – розрахувати за частотою пульсу інтенсивність фізичного навантаження для пацієнта в залежності від його віку тощо(5,7,8,9).

ВООЗ неодноразово наголошувала на тому факті, що медики можуть ефективно сприяти зміцненню здоров'я населення тільки в тому разі, якщо вони самі будуть показувати справжні приклади ЗСЖ, являючись позитивною моделлю для наслідування. На сьогодні у медичних працівників відсутня мотивація до впровадження профілактичних технологій, профілактичні послуги на відміну від лікувальних не сплачуються, їхній обсяг не регламентується. Тому зараз лікарі отримують свою заробітну плату тільки за лікування хворих, а не за те, щоб кількість здорових стала більше. Проблема збереження та зміцнення здоров'я молодого покоління значною мірою пов'язана з рівнем гігієнічної культури людей. В умовах складної соціально-економічної та екологічної ситуації проблема виживання залежить переважно від їхнього здоров'я. Тому найважливішою ланкою на шляху до здоров'я є гігієнічне навчання населення. Воно повинно трансформуватися в державну систему неперервного медико-гігієнічного навчання та виховання і має здійснюватися на усіх етапах соціалізації особистості за такими основними напрямками роботи, насамперед, в процесі загальноосвітнього та професійного навчання і виховання (діти, підлітки, студентська молодь), в процесі професійного навчання. Найбільш важливою ланкою приведеної системи є підсистема гігієнічного навчання та виховання підростаючого покоління, починаючи з самого раннього дитячого віку. Гігієнічне виховання та навчання населення в сфері загальної, професійної та факультативної підготовки здійснюється в недостатньому обсязі: курс валеології як синтезуюча інтегрована дисципліна, що здатне давати комплекс знань по основам здорового способу життя та формувати відповідальне ставлення до свого здоров'я, викладається лише в 7% шкіл країни(5,8,9). В той же час закордонний досвід свідчить, що для підвищення рівня знань учнів із санітарної освіти необхідно майже 15 учбових годин, а для досягнення змін в поведінці потрібно 50 годин(1,4,6). Однією з причин недостатньої результативності гігієнічного навчання населення є дефіцит санітарно-освітнього інструментарію, який полегшує працю медичного працівника, слугує ілюстрацією для підкріплення усного викладання матеріалу і продовженням виховного процесу при його індивідуальному вивченні. В Україні за останні 8 років централізовано не випускаються

кіно-, відео- та аудіофільми на медико-гігієнічну тематику. Санітарно-освітня література з нагальних питань охорони здоров'я населення видається мізерними тиражами: так, у 2001–2002 рр. складало відповідно 1539 і 1304 найменувань пам'яток, буклетів, плакатів тощо нагалом 1,79 і 1,17 млн. прим., тобто 900–1200 прим. на одне найменування.

Важливим джерелом залучення населення до участі в програмах зміцнення здоров'я є засоби масової інформації (ЗМІ). Практика формування ЗСЖ висуває рівень інформованості суспільства в цілому і окремих його членів з питань здоров'я як один з найважливіших чинників передумови успіху цієї діяльності. Загальновідомо, що найбільш вагомий вплив на громадську свідомість мають ЗМІ. Тому акцент в агітаційно-масовій роботі заклади охорони здоров'я роблять на їхньому використанні в інтересах формування ЗСЖ. Незважаючи на досить значний обсяг інформації з медичної тематики через ЗМІ (щорічно організується 13–17 тис. теле- і 72–90 тис. радіопередач, публікується 30–36 тис. статей тощо), головний недолік в інформуванні населення через ЗМІ полягає в існуючій практиці спорадичного надання матеріалів з цієї проблеми замість систематичних інформаційних проектів з актуальних аспектів індивідуального та громадського здоров'я. Про це свідчить контент-аналіз публікацій деяких центральних газет: доля публікацій з медичної тематики займає у суспільно-політичних газетах незначний відсоток загального масиву публікацій (від 1 до 2%). Хоча тематика ЗСЖ тією чи іншою мірою й порушується на сторінках газет, на нею припадає не більше 9% публікацій з охорони здоров'я. Тому такі публікації фактично не сприяють росту знань, насамперед, стосовно ризику, що пов'язаний з тими чи іншими шкідливими для здоров'я звичками. в яких роль наркотиків, а також куріння, вживання алкоголю є майже обов'язковими), законодавче урегулювання певного обсягу інформації щодо здорового способу життя, зокрема профілактики шкідливих для здоров'я звичок, у засобах масової інформації незалежно від їхньої форми власності, включення питань охорони здоров'я в Національну концепцію інформаційної політики України через ЗМІ тощо. З метою привернення уваги населення до актуальних проблем охорони здоров'я в Україні щорічно проводиться 10–12 пропагандистських акцій, присвячених знаменним датам, насамперед, Всесвітньому дню здоров'я, Всесвітній кампанії боротьби з ВІЛ/СНІД, Всесвітньому дню боротьби з туберкульозом, Всесвітньому дню боротьби з наркоманією, Міжнародному дню непаління тощо.

Шлях до кращого здоров'я лежить через організацію інтеграції власне системи охорони здоров'я з багатьма іншими галузями і сферами суспільства – освіти, культури, соціального забезпечення тощо. Цьому слугують національні та державні програми, спрямовані на збереження та зміцнення здоров'я тих чи інших верств населення, зокрема такі як «Діти України», «Здоров'я літніх людей», «Планування сім'ї» тощо. Але для успішної реалізації цих програм потрібен високий ступень координуючої діяльності з боку медичної галузі. Служба формування здорового способу життя, насамперед, центри здоров'я (ЦЗ). Потреба суспільства в ній, інколи неусвідомлена, настільки висока, що діяльність служби приносить результат. За останні роки мережа ЦЗ помітно скоротилася. Нагадаємо, що ВООЗ ще у 70 роки неодноразово підкреслювала, що важливим чинником, який визначає ефективну діяльність служби санітарної освіти, є те становище яке вона займає в адміністративній структурі галузі. Більш того, за думкою експертів ВООЗ, керівник служби має бути безпосередньо підпорядкований керівникові національного міністерства або департаменту охорони здоров'я, щоб було зрозуміло, яке значення приділяють органи управління цьому розділу роботи. У завданні 15 стратегії

ВООЗ “Завдання щодо досягнення здоров’я для всіх” наголошується: “Національні та федеральні інститути і заклади, які займаються проблемами зміцнення здоров’я, щоб ефективно функціонувати, повинні мати широкі повноваження і високу ступінь самостійності”, адже ГВН, формування ЗСЖ виходять далеко за межі медичної сфери і потребують міжгалузевого управління. До цього у діяльності служби сьогодні порушена система управління майже на всіх адміністративних рівнях, що пов’язано з: – відсутністю відповідної структури у складі апарату МОЗ України ще не визначилося щодо створення у його складі підрозділу з формування ЗСЖ, як це передбачалося рішенням Колегії МОЗ України “Формування здорового способу життя”); – відсутністю головної організаційно-методичної та координуючої установи (центру) з формування ЗСЖ, гігієнічного виховання населення; різним підпорядкуванням установ служби формування ЗСЖ та взаємодіючих з нею на функціональній основі відповідних структурних підрозділів лікувально-профілактичних закладів на місцях: якщо центри здоров’я (обласні, міські) та відділення профілактики амбулаторно-поліклінічних закладів підпорядковані управлінням охорони здоров’я. Тому з метою налагодження чіткої вертикалі управління службою формування ЗСЖ доцільно: створити у складі МОЗ України відповідного підрозділу (на зразок управління чи відділу), бажано самостійного (з огляду на міждисциплінарний характер його діяльності). Потрібно підняти роль ЦЗ у вирішенні проблеми формування здорового способу життя, надавати їм усіяку допомогу, зміцнити матеріальну базу і кадрові ресурси.

Серйозним бар’єром на шляху до вирішення проблеми зміцнення здоров’я є вкрай бідна інфраструктура та індустрія здоров’я. Мережа інфраструктури здоров’я за останні роки практично залишається без суттєвих позитивних змін. Вона складається із >1,1 тис. стадіонів з трибунами на 1500 місць і більше, >0,5 тис. плавальних басейнів, майже 36,5 тис. спортивних майданчиків, >17,1 тис. спортивних залів, >11,3 тис. майданчиків з тренажерним обладнанням тощо. Якщо врахувати, що в країні є майже 1400 міст і селищ міського типу, 30 тис. сільських населених пунктів, то можна зробити висновок про значне відставання матеріально-технічної бази інфраструктури здоров’я від потреб суспільства щодо масового оздоровлення широких верств населення. Як і в попередні роки, не одержали необхідного розвитку предмети індустрії здоров’я, вироби для заняття фізкультурою тощо. В той же час предмети «індустрії здоров’я» дуже потрібні для самоконтролю за станом здоров’я, занять фізичною культурою, туризму, відпочинку, особистої гігієни, безпечного сексу та багатьох інших аспектів здорового способу життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Щудро С.А. Здоров’я дітей та підлітків: гігієнічні та психофізіологічні аспекти Східноєвропейський журнал громадського здоров’я. – 2011. – № 1. – С. 60 – 61.
2. Особливості формування здоров’я та психологічного стану учнів шкіл та інтернатів Східноєвропейський журнал громадського здоров’я. – 2011. – № 1. – С. 59 – 60.
3. Стельмахівська В.П., Кірсанова О.В., Мартиненко Ю.В. Психофізіологічне обґрунтування здоров’яформуючих технологій у навчально-виховних закладах освіти різного типу Загальна патологія та патологічна фізіологія. – 2011. – №3, Т.6. – С. 111 – 114.
4. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В., Мартиненко Ю.В., Закотюк Л.А., Психофізіологічні засади моніторингу життєдіяльності дітей за несприятливих умов проживання Загальна патологія та патологічна фізіологія. – 2012. – №1. – С.189 – 194.

5. Еколого-гігієнічна характеристика впливу ксенобіотиків на стан здоров'я дітей дошкільного віку Загальна патологія та патологічна фізіологія. – 2012. – №1. – С.185 – 189.
6. Психогігієнічне та психофізіологічне обґрунтування організації збереження та зміцнення здоров'я учнівської молоді Дефектологія . – 2012. – №2. –С. 19-21.
7. Стельмахівська В.П. Вплив соціальних чинників на стан здоров'я дитячого населення в умовах промислового регіону Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. – № 2. – 2012. – С. 17 – 21.
8. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В. Розвиток теорії та практики застосування здоров'язбережувальних технологій навчання та виховання дітей дошкільного та молодшого шкільного віку Загальна патологія та патологічна фізіологія. – 2012. – № 3. С. 263 – 265.
9. Кірсанова О.В., Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В. Вплив забруднення навколишнього середовища на функціональний стан і здоров'я дитячого населення Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – № 1 (17). – 2012. – С. 88.
10. Стельмахівська В.П., Калініченко О.М., Мартиненко Ю.В. Фізіолого-гігієнічні основи контролю за фізичним розвитком дітей за умов їх перебування в дошкільних установах Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – № 1 (17). – 2012. – С. 89.
11. Стельмахівська В.П., Мартиненко Ю.В., Закотюк Л.М. Фактори ризику навколишнього середовища та особливості формування стану здоров'я дітей різного віку Східноєвропейський журнал громадського здоров'я. – 2012. – № 1(17). – С. 89 – 90 .
12. Стельмахівська В.П., Гігієнічне виховання і формування здорового способу життя дітей та підлітків Загальна патологія та патологічна фізіологія. – № 4. Додаток А. – 2012. – С. 122 – 127.