

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(16)

Київ 2007

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Поляков О. М., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилюк Ф. М., д-р філос. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, проф., Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Охременко О. Р., д-р психол. наук, Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Онищук Л. А., д-р пед. наук

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Стеценко С. Г., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(16). — 2007. — 244 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-837-9

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-966-608-837-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Коваль О. В. <i>Система антикризового управління підприємством</i>	64
Шостак Л. Б. <i>Проблеми енергозабезпечення розвитку України</i>	5		
Солопенко Р. І. <i>Методика економічного обґрунтування управлінських рішень на авіаційному підприємстві</i>	13	ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	68
Рябченко І. М., Волков Д. О., Клімбовська А. В. <i>Характеристика комплексної спеціалізованої інформаційної системи управління інженерними мережами на прикладі систем подачі й розподілу води</i>	19	Головатий М. Ф. <i>Підготовка молодшої політичної еліти як дійовий засіб розвитку політичного консенсусу</i>	68
Щокін Р. Г. <i>Індексний аналіз прибутковості недержавного вищого навчального закладу</i>	23	Бідзюра І. П. <i>Території багатонародної країни, політична нація і політичний центр: роздуми “на полях” елітологічної концепції В’ячеслава Липинського</i>	74
Захожай В. Б., Казак О. О., Кім М. І. <i>Аналіз пропорційності розвитку інвестиційної діяльності</i>	31	Варзар І. М. <i>Ще раз про генезисно-історіологічний та ролево-функціональний погляди на феномен політичної нації у багатонародній країні</i>	81
Рябченко І. М., Гречухін О. В., Свиридов С. О. <i>Теоретичні засади аварійного управління системами подачі й розподілу води</i>	37	Храмов В. О. <i>Державна політика у фокусі політичної легітимності: Мислєдїяльнїсна інтерпретація</i>	89
Солопенко Р. Р. <i>Вплив релігійних поглядів на прийняття управлінських рішень у системі кадрового менеджменту підприємства</i>	41	Хижняк І. А. <i>“Українське питання” на завершальному етапі Першої світової війни (1917–1918 рр.)</i>	93
Вассуф Саміх Муса <i>Державне управління якістю медичної допомоги у контексті оцінки професійних правопорушень</i>	46	Гольцов А. Г. <i>Вплив геополітики Заходу й Російської Федерації на політичні процеси в Україні</i>	102
Сивальнева Е. И. <i>Экономическая сущность понятия “малый бизнес”</i>	51	Зайченко Л. М. <i>До генези і сучасного стану концепції політичного технократизму крізь призму політичної етнології</i>	108
Ашуров Векил <i>СНГ: пути усиления интеграции</i>	55	Лясота А. Є. <i>Концепція етноменшинського лібералізму як компонента науки політичної етнології: історіологія і теорія проблеми</i>	116
Новодворський Я. В. <i>Маржа безпеки як концептуальна основа прийняття рішень щодо операцій з інструментами у глобальному інвестиційному середовищі</i>	62		

Загоруй Г. В. Політолого-етнологічні конструкти у побудові та логіці функціонування політичної і соціальної систем багатонародної країни	128
Козлова О. М. Деякі проблеми генерування і функціонування народного менталітету у політолого-етнологічній призмі	135
Ларченко М. Л. Політолого-етнологічні синтези з аналізу конкретики етнополітичних конфліктів у політичній історії від “весни народів” середини ХХ ст. до початку ХХІ ст.	144
Храмов О. В. Український конституціоналізм і Конституція Речі Посполитої від 3 травня 1791 року	156
Антонюк О. В., Антонюк О. Л. Теоретико-методологічні засади етнополітичного менеджменту	160
ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	167
Коломінський Н. Л., Львовичкіна А. М. Екологія як чинник формування ментальності українців	167
Туриніна О. Л. Реалізація ідей Н. Л. Коломінського у дослідженні особистісно-професійного розвитку майбутніх психологів	171
Шопша О. Л. Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі театру як проблема психологічної теорії та практики	174
Хомич Г. О. Психологічні особливості впливу депривуючої ситуації на особистість підлітка	179
Винославська О. В. Особливості соціально-психологічного клімату випускної кафедри технічного університету	182
Вакуліч Т. М. Психологічні чинники запобігання інтернет-залежності підлітків	188
Бахов І. С. Психологічні особливості розвитку мнемічної діяльності студентів у процесі навчання англійської мови	193
Чупріна М. О. Організаційна культура в особистісному вимірі	200
Блохіна І. О. Вплив етичних атитюдів керівника вищого навчального закладу на розвиток організаційної культури	205
Кононець М. О. Проблеми психології моральності в українському бізнесі	210
Москальов М. Про необхідність підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації	214
Федченко В. А. Психологические особенности управления процессом формирования профессиональной культуры будущих авиационных специалистов	218
Королёва К. А. Влияние тренинга личностного роста на уровень самоактуализации с учетом возрастного фактора	221
ЮРИДИЧНІ НАУКИ	226
Павленко В. В., Семаков Г. С. Поняття службових злочинів	226
Рябенко С. Д. Звичай як джерело права власності в Київській Русі	231
Павленко В. В. Нормативно-правове забезпечення функціонування державної служби	237
Відомості про авторів	241

УДК 159.922.1

Н. Л. КОЛОМІНСЬКИЙ

А. М. ЛЬОВОЧКІНА

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ЕКОЛОГІЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ МЕНТАЛЬНОСТІ УКРАЇНЦІВ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 167–170

Глобальна екологічна криза, що загрожує перерости в екологічну катастрофу, спонукає до пошуку шляхів подолання цієї кризи і робить нагальними питання, що розглядаються у межах екологічної психології. Аналізується, з одного боку, питання впливу екологічного чинника на формування ментальності українців, а з іншого — проблема формування екологічної свідомості української спільноти з метою запобігання екологічної катастрофи.

Одна з найбільших загроз, із якою зіткнулося людство сьогодні, — це загроза екологічної катастрофи. Над подоланням цієї загрози сьогодні працюють екологи, психологи, інженери, економісти, біологи. Представники кожної із цих наукових галузей опрацьовують певне коло проблем і розглядають шляхи їх вирішення. Психологи, зокрема, працюють над такими завданнями, як формування екологічної свідомості як окремої особистості, так і суспільства в цілому; визначення факторів, що впливають на формування та розвиток екологічної свідомості; формування еколого-орієнтованого ставлення до довкілля; формування концепції екологічного виховання та освіти й багато інших завдань, що стосуються збереження екології. Спробуємо в цій статті проаналізувати вплив екологічного фактора на ментальність українців з метою подальшого вдосконалення екологічної освіти та екологічного виховання.

Існує таке поняття, як “середовище проживання етносу”. Під ним розуміють ландшафт і клімат,

особливості ґрунтів і розміри території, картину зоряного неба і корисні копалини, флору, фауну, водойми та інші елементи, що створюють неповторну своєрідність цього середовища. Середовище проживання впливає на особливості взаємодії етносу із довкіллям, що, у свою чергу, пояснює екологічну зумовленість асоціацій, пізнавальних процесів, комунікації, стереотипи поведінки, різноманітні форми суспільної свідомості та ін.

Як вважають окремі дослідники, менталітет — “це певна інтегральна характеристика людей, які живуть у конкретній культурі, що дає змогу описати своєрідність сприйняття цими людьми оточуючого світу і пояснити специфіку їхнього реагування на нього” [1; 3; 5]. Можна погодитися з думкою О. Киричука, що “менталітет — складна ієрархічна система, що визначає спрямованість людини, окремих соціальних груп, нації в соціумі, їхні цілі та мотиви життєдіяльності”.

Український менталітет — це результат відображення специфіки взаємодії українців з природ-

ними та геокліматичними умовами існування і співіснування, що склалися історично [2].

Причому вважається, що вплив природних умов на український менталітет особливо помітний.

Вплив екологічного чинника на психологічну діяльність українського етносу відзначається в дослідженнях М. Гримич, О. Киричука, О. Кульчицького, В. Павленка, І. Рибчина, В. Скребця, С. Тагліна. Так, зв'язку ландшафту з особливостями етнопсихології українців присвятив свою працю І. Рибчин, де він послідовно аналізує вплив основних зон України (степового, лісостепового і гористого ландшафту) на особливості емоційної сфери та мотиваційних установок корінного населення України [6]. Близькі їй за духом праці О. Кульчицького, який виокремлює географічний аспект як один із чинників, що впливають на психологію українців. Свою ідею про переважання в українців установок на рефлексію (самозаглиблення і самопізнання), а не на активну предметну діяльність, автор аргументує, залучаючи як докази суто екологічні особливості України [3].

Значний вплив геопсихічних чинників відзначає також О. Киричук: “Низинна степова смуга лісостепу; височинна смуга лісостепу від Поділля, Волині і до Покуття до Бессарабії та височин Придніпров'я; смуга лісистих північних і північно-західних низин; гірська смуга Карпат. Загалом ми маємо “психіку верховинця”, “людини лісу”, “сина степу” та ін.” [2].

В. Хрущ і О. Хрущ, які вивчали особливості психологічного складу різних етнічних груп Прикарпаття, відзначають у них непереможний потяг до свободи, нетерпимість щодо будь-яких форм примусу і тоталітаризму. Важливими ознаками психології й рисами характеру гірських жителів є сміливість і волелюбність, почуття власної гідності, хоробрість і наполегливість. Закріпленню цих рис у поколіннях сприяли спосіб життя горян, природне середовище їхнього проживання, народна педагогіка.

“З давніх давен, — пише О. Хрущ, — по високогір'ю розселились люди сміливі, сильні і вільні. Боротьба з силами природи, специфічна система виховання, що ґрунтується на засадах етнопедогогіки, трудових традицій і народних звичаїв, — усе це формувало почуття незалежності людської гідності” [4].

Можна дійти висновку, що такі особливості сприйняття світу і свого становища в ньому приртаманні саме менталітету горян.

Дещо інші особливості помічає О. Кульчицький у менталітеті жителів степових районів України, пояснюючи їх географічними чинниками. Він вважає, що життя серед неосяжних степових просторів не пробуджує активності, навпаки, пробуджує почуття безмежного, недосяжного, неозорого і абсолютного, сприяє, скоріше, філософським роздумам, аніж активним діям. У цьому ж напрямку, згідно з О. Кульчицьким, діє й такий унікальний екологічний елемент, що підкреслює своєрідність України, як особливість її ґрунтів. Відомі всьому світові надзвичайно родючі українські землі — чорноземи — забезпечували селян усім необхідним, тому їм не треба було докладати неминучих в інших куточках землі зусиль, що також не сприяло виникненню у них додаткових стимулів до активності, залишаючи пріоритет за рефлексією.

Зовсім інших висновків щодо впливу благодатних українських чорноземів на етнопсихологічні особливості українців доходить сучасна дослідниця М. Гримич [1]. Наявність багатих ґрунтів, вважає вона, спричинювалася до того, що врожай сприймався в народі як величина, що залежить здебільше від метеорологічних чинників, які, у свою чергу, на думку селян, залежали від волі Всевишнього, а також могли змінюватися від бажання й волі їх самих. Інакше кажучи, особливість українських ґрунтів сприяла розвиткові магічного мислення у корінного населення України, переважанню його над радикальним мисленням. Гіперрозвиненість магічного мислення відображається в особливостях української народної медицини, у багатьох календарних і родинних святах, навіть у мотивах народних пісень. Так, в українських піснях часто зустрічається мотив “чарування”, приворожування, чаклування. М. Гримич зазначає, що переважання магічного мислення позначилося також на психології народу, внаслідок чого розвинулися такі якості, як обережність, передбачливість, зволікання з прийняттям рішень і реалізацією задуманого, позаяк українці зважали на можливі магічні впливи, хотіли їх урахувати й, по можливості, відвернути. З приводу цієї думки М. Гримич відзначає, що, безумовно, магічне мислення присутнє у житті і побуті українців, але воно значно нівелюється християнством українців, оскільки християнство і магія несумісні. Магія — це пріоритет язичництва.

Крім того, явища навколишнього середовища сприймаються та усвідомлюються українцями за допомогою певних “посередників”, якими нерідко є сонце, земля, дощ, дерева, рослини, вода, річка,

ставок, тварини та ін. Український фольклор має багато усталених тваринних і рослинних образів, які символізують певні людські якості: барвінок — символ молодості, явір — символ краси і кохання та ін. Природа, як зазначає В. Скребець, впливає на формування української ментальності через такі символи своєрідно й дієво. Крім того, оскільки природа значно впливає на український менталітет, то основними природно зумовленими характеристиками українців стали господарський індивідуалізм, загострене почуття власності, інтроверсія, прагнення прикрасити та урізноманітнити подвір'я, працьовитість, доброзичливість, чуйність, м'якість, розвинена уява, сентиментальність [7].

Завдяки квітучій українській природі українська душа перебуває в чуттєвій площині настрою в ліричній пісні. Поетичний пісенний ліризм в українському народі живе споконвіку, знов і знов народжується, розквітає або ж сумує, плаче, страждає. Дослідники рис національного характеру відзначають в українцях надійність і спокійну зосередженість, спостережливість. Однак сила емоційного мрійництва може знижувати в українському характері роль раціонально-вольового компонента, що створює передумови для нерішучості, труднощів з вибором, невизначеності. У геопсихічному контексті чуттєвого сприйняття м'якості лісостепу й широких полів проявляється споглядальність українців [2].

Упродовж усієї своєї історії український народ прагнув жити у злагоді з природою. В Україні здавна розуміли, що людина — невід'ємна частина природи, тому між природними умовами та народною психікою встановився тісний зв'язок. Природні умови й ресурси зумовлюють не лише характер матеріального виробництва, а й духовну активність світогляду. В українському менталітеті віками складався архетип ставлення до природи як до батьківського, рідного, найціннішого, що впливає з виняткової важливості всього природного в житті взагалі. Це спонукало як до діалогу з природою, так і до звертання до її мудрості у практичних справах, пізнанні, творчості.

Екологічна свідомість наших предків в українському народному епосі набуває характеру натуралізації, тобто схильності до зіставлення, порівняння, ідентифікації соціального та духовного життя з явищами природи. Завдяки натуралізації особистість та її якості належать до певного класу природних явищ або природних об'єктів. Наприклад, молоду гарну дівчину українці називали “червона калина”; доброзичливу людину —

“ясне сонечко”; широко відоме побажання “будь здоровий, як вода, і високий, як верба”; молодий здоровий парубок асоціювався з міцним дубком, а самотня жінка — з вербою.

Психологічна природа натуралізації звичайної свідомості українців вказує на її зв'язок з екологічною дійсністю, сягаючи своїм корінням в емоційно-пізнавальні знакові сторони ставлення людини до своїх природних витоків [7].

“Потяг до краси насичує все життя українця. Крім царини музичної і поетичної творчості, видно це і в одягу, і в житлі, і в любові до природи... Багата поетична натура українця висловилася в незмірній кількості дум, побутових і ритуальних пісень, казок тощо” [7]. Подібні висловлювання можна знайти у працях багатьох інших дослідників, які намагаються оцінити характер українців.

Яскравий індивідуалізм — це те, що першим впадає в очі чужоземцеві. Тому в описах України, від Гердера до сучасних мандрівників, звертається увага на цю рису українського характеру

Як зазначали В. Павленко і С. Таглін, екологічні чинники як колись, так і тепер часто залучаються для пояснення психологічних особливостей певного народу. Однак встановлення взаємозв'язку між елементами навколишнього середовища й певними особливостями психічної діяльності здійснюється досить довільно та суб'єктивно. Очевидно, тільки цим можна пояснити той факт, що одні й ті самі екологічні чинники у різних авторів зумовлюють абсолютно різні етнопсихологічні властивості, а коріння аналогічних характеристик психологічної діяльності вони вбачають у різних елементах природного середовища [5].

Останнім часом у дослідженнях з екологічної та етнічної психології наголошується на тому, що штучний чинник екологічного середовища значно потіснив природний щодо впливу на сучасну людину. Так, українцям тепер нечасто випадає нагода милуватися безкраїми степами та квітучими садами. Здебільшого їм доводиться споглядати одноманітну та незграбну архітектуру типових масивів. Деякі психологи навіть вважають, що людина, яка весь час споглядає архітектуру так званих “спальних масивів”, поступово деградує.

Безумовно, ми не схильні жорстко пов'язувати сучасну архітектуру та психологію сучасних українців, проте розривання зв'язку з природою, споживацьке ставлення до неї та антропоцентризм у її сприйнятті (природа для людини, а не людина серед природи) призводять до негативних наслідків.

Для того щоб завершити розгляд впливу навколишнього середовища (зокрема, архітектури) на психологію сучасних українців, наведемо міркування, висловлені Л. Шкляром. Він наголошує на тому, що сучасна типова забудова майже використала національний архітектурний колорит. Безумовно, зважаючи на сучасні темпи будівництва, неможливо уникнути часткової уніфікації, але потрібно також враховувати те, що національне відродження передбачає й відродження етнічно осмисленого простору, який, у свою чергу, значною мірою впливає на формування етнічної самосвідомості. “Зберегти і примножити етнокультурну поліфонію життєвого простору України — одне з найважливіших завдань з реалізації програми цілісного розвитку національної культури. Це ще й тому важливо, що етнокультура житла була найбільш раціональною з погляду здоров'я й етнопсихології людей, органічно поєднувалась із структурою й кліматичними особливостями середовища. Знайти оптимальну міру соціально необхідних умов життєзабезпечення міста, села, країни та етнопсихологічних елементів — комплексне завдання гуманітарних, технічних, управлінських наук, що мають єдину вихідну й кінцеву мету своєї діяльності — людину в її етнопсихологічному світі” [8].

Отже, можна зазначити, що не тільки особистість впливає на середовище, а й середовище існування особистості впливає як на цю особистість, так і на етнос, на суспільство у цілому, на еколого-орієнтоване ставлення цього суспіль-

ства до довкілля. У зв'язку з цим для оптимізації екологічного виховання необхідно враховувати фактор середовища існування: потрібно відповідно облаштовувати це середовище та поліпшувати його. До речі, прикладом такого екологічно облаштованого середовища, що позитивно впливає на психологію людини, є територія Міжрегіональної Академії управління персоналом у м. Києві, де вдало поєднано природні, архітектурні та мистецькі чинники середовища.



Література

1. Гримич М. Два виміри національного характеру // Наука і суспільство. — 1991. — № 8.
2. Киричук О. В. Ментальність: сутність, функції, генеза // Ментальність. Духовність. Саморозвиток особистості: Тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. — К.; Луцьк, 1994. — С. 7–20.
3. Кульчицький О. Риси характерології українського народу // Енциклопедія українознавства. — Мюнхен; Нью-Йорк, 1949. — Т. 1.
4. Павленко В. Н., Таглин С. А. Введение в этническую психологию: Учеб. пособие. — Харьков: Изд-во ХГУ, 1992.
5. Павленко В. Н., Таглин С. А. Факторы этнопсихогенеза: Учеб. пособие. — Харьков: Изд-во ХГУ, 1993.
6. Рибчин І. Геопсихічні реакції і вдача українця. — Мюнхен, 1996.
7. Скребец В. А. Экологическая психология: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 1998. — 142 с.
8. Шкляр Л. Е. Этнос. Культура. Личность. — К.: Наук. думка, 1992.

Розглядається проблема впливу екологічного фактора на ментальність української нації.

Рассматривается проблема влияния экологического фактора на ментальность украинской нации.

The article is devoted to problem of the influence of ecological factor to the mentality of Ukrainian nation.

Надійшла 30 травня 2007 р.

РЕАЛІЗАЦІЯ ІДЕЙ Н. Л. КОЛОМІНСЬКОГО У ДОСЛІДЖЕННІ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 171–173

Досліджується особистісно-професійний розвиток майбутніх психологів у світі-лі реалізації в ньому ідей Н. Л. Коломінського. Розглядаються напрями дослідження, методологічним принципом яких є особистісно-діяльнісний підхід.

Основні напрями наукової роботи Н. Л. Коломінського полягали у дослідженні соціально-психологічних проблем удосконалення управління закладами освіти, а також професійної підготовки психологів і менеджерів.

У результаті багаторічного дослідження проблеми менеджменту в освіті Н. Л. Коломінським визначено, теоретично й емпірично обґрунтовано психологічні компоненти управління в системі освіти, розроблено психограму менеджера освіти, впроваджено особистісно-діяльнісний підхід до управління закладами освіти всіх рівнів, сформульовано цільові та змістовні функції ієрархії системи освіти. Обґрунтовано соціально-психологічні резерви оптимізації професійної підготовки менеджерів освіти, розроблено оригінальну структуру особистості.

Н. Л. Коломінський створив свою психологічну школу, в якій аспіранти, докторанти та однодумці намагаються бути гідними свого вчителя і продовжують його учіння в дослідженні різних соціально-психологічних, психологічних напрямів. Нами впроваджується ідея особистісно-діяльнісного підходу у дослідження особистісно-професійного розвитку майбутніх психологів.

Процес розвитку особистості з позиції особистісно-діяльнісного підходу започаткований у психології Л. С. Виготським, Ельконіним, але більш широкого обґрунтування цей напрям набув у працях Н. Л. Коломінського. Як методологічний принцип у дослідженні особистісно-професійного розвитку майбутнього психолога особистіс-

но-діяльнісний підхід реалізується нами у таких положеннях:

- 1) системотвірним чинником, головною фігурою навчально-виховного процесу у вищому закладі освіти є особистість студента — майбутнього психолога;
- 2) майбутню професійну діяльність студента-психолога слід розглядати як особистісно орієнтовану;
- 3) особистісно-діяльнісне співвідношення професії психолога є основою побудови соціально-психологічної моделі особистості майбутнього психолога;
- 4) цілетвірними чинниками, що впливають на соціально-психологічне становлення майбутнього психолога, є особистість педагога, студентська група;
- 5) особистість студента актуалізується у навчально-виховному процесі і водночас формується в ній як особистість психолога-професіонала;
- 6) вплив міжособистісної взаємодії студента і викладача являє собою основу для формування професійної ідентичності особистості майбутнього психолога через спільну діяльність;
- 7) особливості взаємостосунків у студентській групі слід розглядати як основу становлення особистості майбутнього психолога;
- 8) взаємозв'язок психологічних характеристик особистості та вимог майбутньої професійної діяльності психолога є основою

для аналізу змісту, форм і методів психологічного супроводу особистісного становлення майбутнього психолога, розвитку та саморозвитку його особистості, формування та вдосконалення його практично-професійної діяльності.

На підставі аналізу літератури теоретично обґрунтовано та описано соціально-психологічну модель становлення особистості майбутнього психолога. Вона розглядається як опис комплексу характерних особливостей, що має свою ієрархічну внутрішню структуру. Основний фокус цієї моделі орієнтований на виокремлення соціально-психологічних якостей через осмислення всіх рис у контексті особистісно-діяльнісного підходу.

Важливим напрямом у дослідженні цієї проблеми стало виявлення впливу міжособистісної взаємодії студента і викладача на формування професійної ідентичності особистості майбутнього психолога. Саме тому при дослідженні цього питання провідну роль відіграло емпіричне дослідження особливостей наслідування як механізм професійної ідентифікації особистості студента. Наслідування розглядається нами з двох позицій:

- 1) як наслідування конкретному викладачу;
- 2) як наслідування нормам, виробленим викладачами даного вищого навчального закладу.

Крім того, наслідування досліджується у таких формах, як копіювання елементів діяльності та поведінки, притаманних викладачам; конгруенція — копіювання узгоджених дій викладачів.

Нами були отримані деякі емпіричні характеристики професійних установок (цільових, смислових, операційних), які є структурними компонентами соціально-психологічної моделі становлення особистості майбутнього психолога.

Наступним напрямом нашої роботи стало виявлення впливу особливостей взаємостосунків у студентській групі на особистісно-професійний розвиток майбутнього психолога. Особливу увагу ми приділяли референтності, а також ступеням і показникам її прояву.

Безумовний вплив на становлення особистості майбутнього психолога справляє ціннісно-орієнтаційна єдність студентської групи, яка проявляється у тому, що стосунки між членами групи мають характер, опосередкований спільною діяльністю, показником якого є однакові для членів групи орієнтації на соціальні цінності

спільної діяльності. Саме тому велика увага приділяється дослідженню соціометричного статусу особистості, оскільки, на наше переконання, він безпосередньо впливає на формування професійних установок майбутнього психолога.

На особистісно-професійний розвиток майбутніх психологів величезний вплив справляє психологічний супровід. У нашому дослідженні ми розкриваємо його поетапну структуру: мікро- і макромодулі, різноманітні форми та інтерактивні методи, які побудовані нами на ідеї особистісно-діяльнісного підходу. За допомогою цих методів ми впроваджуємо ситуації моделювання міжособистісної взаємодії, характерної для професійної психологічної діяльності: тренінги, ділові та рольові ігри, дискусії, “круглі столи”. Особливу увагу приділяємо моделюванню, конструюванню не тільки ситуації, яка є, а яка має бути за теорією сучасної практичної психології. Ці позитивні зразки, фрагменти діяльності психолога є, на нашу думку, поштовхом для творчого зростання.

Останній напрям нашої роботи полягає у впровадженні особистісно-діяльнісного підходу для вивчення ефективності процесу професійної підготовки у випускників-психологів. Для цього нам необхідно проаналізувати труднощі, недоліки, проблеми в практичній діяльності випускників, вивчити та врахувати індивідуальні запити, потреби, здібності молодих психологів у післявузівській професійній діяльності. Саме такий шлях психологічного супроводу особистісного становлення молодого психолога може сприяти досягненню у майбутньому акмеологічного рівня.



Література

1. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
2. Коломінський Н. Л. Особистісно-діяльнісний підхід у здійсненні блочно-модульного навчання професії: Матеріали Другої Міжнар. наук.-практ. конф. (3–4 листоп. 1998 р.). — Донецьк: ІПОІП, 1998. — С. 71–72.
3. Коломінський Н. Л. Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Освіта і управління. — 1999. — Т. 3, № 2. — С. 75–86.
4. Коломінський Н. Л. Соціально-психологічні проблеми підвищення ефективності професійної підготовки практичних психологів // Актуальные проблемы профессиональной подготовки практических психологов: Сб. науч. тр. Прилож. к журн. “Персонал”, вып. 10. — К.: МАУП, 2000. — С. 15–17.

Представлена структура исследования особенностей личностно-профессионального развития будущего психолога: влияние межличностного взаимодействия студента и преподавателя на формирование профессиональной идентичности; влияние особенностей взаимоотношений в студенческой группе на становление личности будущего психолога; психологическое сопровождение личностно-профессионального развития будущего психолога в процессе учебно-воспитательного процесса в контексте личностно-деятельного подхода.

Article presents the structure of research of the personality-professional peculiarities progress of a future psychologist: influence of interpersonal interaction of a student and a teacher on developing professional identity; influence of interrelations peculiarities in the student's group on formation of the future psychologist personality; psychological maintenance of personality-professional growth of the future psychologist during the training process in context of personality-activity approach.

Надійшла 22 травня 2007 р.

О. Л. ШОПША

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ТЕАТРУ ЯК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 174–178

Аналізується поняття соціально-психологічного клімату колективу, досліджуються проблеми показників і чинників соціально-психологічного клімату у зарубіжній та вітчизняній психології, соціально-психологічні особливості праці і проблеми формування соціально-психологічного клімату в театрі.

Театр був завжди — про це свідчить майже трьохтисячолітня практика з тих часів, коли на схилах Афінського акрополя виник театр Діоніса. Вже тоді театральне мистецтво було поставлене на службу психічному здоров'ю людини, актор був піднесений на одну з найвищих соціальних сходинок — його праця цінувалася не менше, ніж служба воєначальника. Театр вважався інститутом психологічної практики, який охоплював велику аудиторію, де поєднувалася унікальність способу оздоровлення з корекцією психіки за допомогою співчуття адекватним життєвим ситуаціям. У зв'язку з цим з державної казни виділяли так звані “театральні гроші” для малозабезпечених громадян, щоб вони могли відвідувати вистави, які давали глядачам не тільки естетичну насолоду, а й справляли на них глибокий психологічний вплив [7].

Театральне мистецтво у ХХ ст. набуло досить серйозних змін. Основу нововведень склали праці К. С. Станіславського і М. А. Чехова, в яких, поміж мистецтвознавчих, вирішувалися складні психологічні проблеми. Ю. Г. Кліменко, вивчаючи систему К. С. Станіславського, дійшов висновку, що великий режисер поклав в її основу праці психологів. Тобто театр, який раніше виконував функцію психолога і психотерапевта інтуїтивно, тепер свідомо мав формувати психологічну тканину вистав. Не випадково театр порівнювали з храмом. До храму людина йде за зціленням душі, яке відбувається через покаяння, усвідомлення,

глибоке хвилювання за ті дії, що людина скоїла. Момент покаяння також притаманний театру, — вважає Ю. Г. Кліменко. Глядач впізнає у негативних героях свої слабкі риси, а “знайшовши мужність оцінити себе негативно, знаходить сили для того, щоб звільнитися від негативного героя в собі самому” [7].

Розмірковуючи над призначенням театру, Й. Хейзінг говорив, що “тільки драма, завдяки своїй незмінній властивості бути дією, зберігає міцний зв'язок із грою”. Гра як дія, що поєднує місця, час і смисл, зумовлює той ігровий простір, який супроводжується підйомом і напруженням на тлі відчуженості, ілюзії й таємничості видовища, яке переходить у радість і розрядку. Зацікавленість до вистави зумовлюється не стільки жанром твору, скільки вмінням драматурга й режисера залучити глядача до процесу со-творчості, со-переживання. Якщо ця мета досягнута, то під час театральної дії дистрес трансформується в еустрес. Таким чином, у театрі вирішується проблема “психологічної реабілітації особистості, де катарсис предств як заключна фаза дії механізмів психологічного захисту фрустрованої особистості” [7]

У кожній театральній виставі закладена можливість психотерапевтичного впливу, а об'єктом уваги тут є особистість актора і глядача; рівноцінно і незалежно вони існують у соціумі, проте вільно об'єднуються у бінарній нерівності взаємозалежної системи “актор — глядач”, де одна осо-

бистість набуває статус професіонала, а інша — естетичного “споживача” його професії.

До специфіки акторської типології належать [1]:

1. Людська цінність художника — така художня індивідуальність, такі властивості розуму й характеру, які викликають зацікавленість глядача.
2. Здібність до перевтілення — дуже розвинені почуття правди й віри, вміння так захопитися вимислом, що сценічний характер якогось образу сприймається глядачем як характер самого актора.
3. Сценічна привабливість (не тільки позитивна, а й негативна привабливість) — психофізіологічні якості актора, які примушують глядача інтуїтивно зацікавитися особистістю, характером актора.
4. Переконливість — дана від природи здібність до розкриття свого внутрішнього світу, яка допомагає актору під час гри постійно підтримувати інтерес глядача і віру в те, що він робить, чим він живе і чим схвилюваний.
5. Сила почуттів і емоційна рухливість — таке сприйняття природи й такі властивості темпераменту, які дають змогу швидко переходити від одного внутрішнього стану до іншого і ззовні проявляти емоції з потрібною інтенсивністю.
6. Сценічні зовнішні дані, які притаманні різним сценічним характерам.

Отже, професія артиста театру, за Е. О. Клімовим, належить до системи “людина — художній образ”, де предметом праці є художній образ, знаряддям праці — особистість актора, зміст ролі — його зовнішність, голос в оперному театрі — вокальні дані співаків, психофізіологічна рухлива обдарованість — у артистів балету. Специфіка професії артиста полягає також у подвійності результатів його праці. По-перше, результатом праці артиста є створений ним художній образ, що відповідає певній ролі. По-друге, результатом його праці є сприйнятий глядачем і переосмислений самим актором художній образ. У цьому яскраво виявляється соціально-психологічний аспект взаємодії артиста і глядача, а опосередковано — діалогу актора з глядачами.

Але вистава здійснюється не однією особистістю (якщо це не театр одного актора), а групою артистів, тобто соціальною групою, колективом, що створений для виконання позитивної для суспільства мети щодо духовного, морального роз-

витку людей, задоволення їхніх естетичних потреб. Кожному колективу притаманний певний психологічний настрій, соціально-психологічний клімат.

У зарубіжній соціальній психології соціально-психологічний клімат розглядають як “організаційний клімат”, пов’язаний з домінуючими в організаціях цінностями, установками і стилем керівництва.

Значущість соціально-психологічного клімату в сфері культури ми розглядаємо з точки зору його впливу як на успішність управлінської діяльності, так і на самопочуття кожного працівника, а також на успішність творчої діяльності колективу в цілому й окремих його членів.

Аналіз соціально-психологічної літератури, праць із психології управління показує, що всі автори визнають велику роль соціально-психологічного клімату в житті організації, управління нею, у життєдіяльності кожної особистості.

К. Платонов визначає соціально-психологічний клімат так: соціально-психологічний клімат (як властивість групи) є одним із компонентів внутрішньої структури групи, він визначається міжособистісними стосунками в ній, які утворюють настрої групи і від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей [6].

А. Лутошкін вважає, що “психологічний клімат колективу — це загальний емоційний настрій, в якому з’єднуються настрої людини, її душевні хвилювання, стосунки людей поміж собою, ставлення до роботи та подій, що відбуваються. Головним, що утворює психологічний клімат, є емоційний стан, або настрої колективу. Настрої — це результат усіх подій, які відбуваються навколо людини, які відображаються в його почуттях, стосунках, хвилюваннях” [4].

Так, Б. Д. Паригін стверджує, що соціально-психологічний клімат є “одним із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства”, та розглядає його в аспекті реалізації функції зворотного зв’язку. На думку автора, значущість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що від нього залежить міра, яку вносить кожний індивід у діяльність, характер її спрямованості, ефективності [5].

О. С. Анісімов розглядає соціально-психологічний клімат як соціально-психологічний феномен, що відображає рівень комфортності існування у спільній діяльності, у груповій взаємодії. “Якщо комфортність пов’язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови

розглядаються як груповий “клімат”, тобто особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі” [2].

Соціально-психологічний клімат є значущим чинником, що впливає на всю управлінську діяльність: вироблення та прийняття управлінських рішень, організацію їх виконання, облік і контроль.

Так, Г. Я. Брянський та А. І. Іванов у моделі чинників, які впливають на якість управлінських рішень, вводять соціально-психологічний клімат як чинник здійснення цього рішення. Н. Л. Коломінський здійснив аналіз значущості психологічного клімату на всіх етапах управління. У процесі вироблення рішення соціально-психологічний клімат впливає на нього або прямо, коли рішення розробляється колегіально, або опосередковано. На етапі організації соціально-психологічний клімат є значущим у корекційно-регулюючому компоненті, коли керівник доводить мету й завдання до колективу й кожного виконавця, у комунікативному компоненті, який і передбачає налагодження сприятливих з точки зору мети управління міжособистісних взаємин і спілкування, сприятливого соціально-психологічного клімату, а також у мотиваційному компоненті управління, коли наявність або відсутність здорового соціально-психологічного клімату є джерелом позитивної мотивації до професійного вдосконалення або її зниження чи відсутності. Соціально-психологічний клімат є також значущим чинником на етапі контролюючої діяльності керівника, у здійсненні порівняльно-оцінного компонента його роботи. Тут він є особливо відчутним як джерело соціального контролю, соціальних санкцій, відображення громадської думки колективу [5].

Враховання соціально-психологічного клімату колективу керівником, здійснення активних дій керівника й психолога щодо створення сприятливого творчого соціально-психологічного клімату є життєво важливим напрямом діяльності керівника, адже це необхідно не тільки з точки зору оптимізації управлінської праці, а найголовніше — з точки зору надання позитивного впливу на персонал як умови самоактуалізації, саморозвитку кожної особистості.

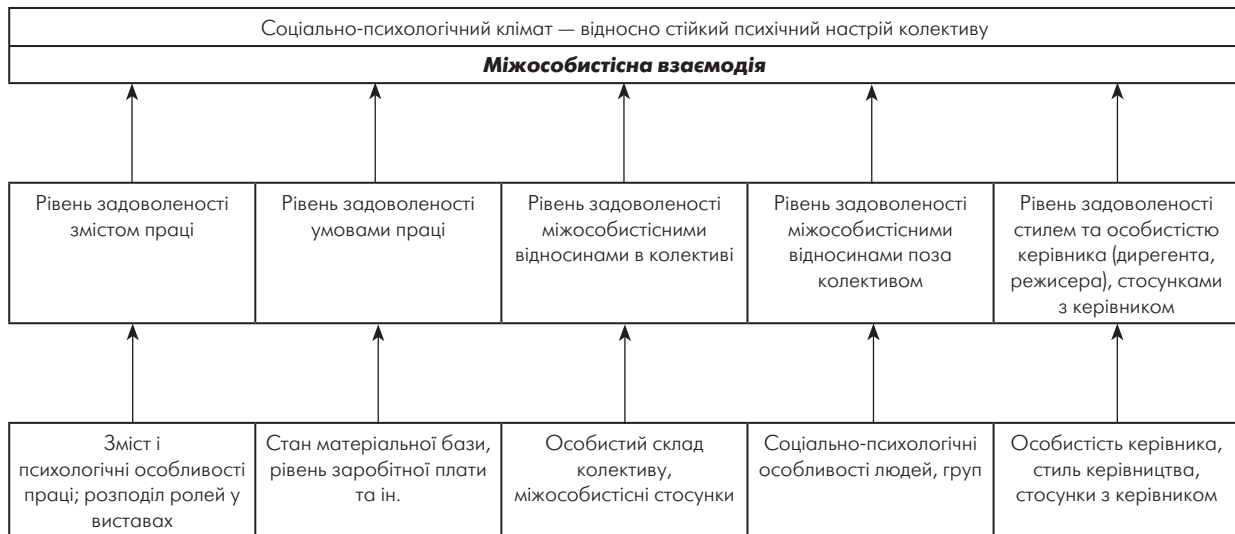
Отже, соціально-психологічний клімат будь-якої організації породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, житті людини.

Технічний прогрес суспільства зазвичай супроводжується інтенсифікацією та ускладненням психічної діяльності окремої людини. Цим зумовлена більша напруженість нервової системи, що, у свою чергу, може негативно впливати на взаємини між людьми. Персоніфікація особистості, тобто потреба у самовизначенні, сприяє зростанню рівня домагань кожної людини, почуттю власної гідності, що, у свою чергу, впливає на сумісність людей, на характер їхніх взаємин. Особливо відчутним стало зростання самосвідомості кожної людини у нашій країні внаслідок подій, які в суспільстві назвали “помаранчевою революцією”. Адже саме в той час український народ, кожний громадянин України відчув свою значущість, вагомість впливу на політичне життя. Вплив ринкової економіки на весь спосіб життя нашого народу відбивається на стосунках людей, сприяючи зростанню матеріальних потреб, прагматизації ставлення до оточуючих. Усе це не може не відбитися на формуванні морально-психологічного клімату в будь-якому колективі.

Необхідно зазначити, що всі чинники макросередовища частіше діють опосередковано — через чинники, що зумовлюють певну морально-психологічну атмосферу у конкретному колективі. Поряд із цими чинниками слід також зазначити серед зовнішніх, але досить стабільно діючих такі, які ми умовно назвали професійно-психологічними [2]. Йдеться про відносно високий рівень самооцінки працівників сфери культури, наприклад, про професійну звичку всіх артистів театру чути у свій адрес тільки позитивні відгуки і майже несприйняття зауважень у свій бік. Що ж до професійної специфіки праці у музичному театрі, то тут продуктивним є з’ясування того, як серед артистів театру можна реалізувати емоційні потенціали колективу, зумовлені тенденціями сучасного способу життя.

Серед різноманітних чинників, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні справляти міжособистісні стосунки в колективі. При цьому має значення не стільки характер стосунків, скільки задоволеність ними кожного працівника.

Але взаємини людей не обмежуються тільки роботою, змістом своїх професійних ролей. Вони також зумовлені симпатіями та антипатіями один до одного. Такі стосунки називаються у соціальній психології особистими. За своїм положенням у структурі особистих стосунків люди можуть займати, умовно кажучи, статуси “зірок” — най-



Структура соціально-психологічного клімату в театрі та його чинників

популярніших; популярних (тих, яким надають перевагу): мало популярних — “занедбаних”, “ізолюваних”. Також за змістом міжособистісних ролей людина може бути лідером (емоційний, інтелектуальний, діловий), “скептиком” або “оптимістом” тощо.

Психологу важливо враховувати, що сприятливий соціально-психологічний клімат містить наступні компоненти:

- задоволеність працівників змістом праці;
- задоволеність діловим, офіційним становищем особистості в колективі, тобто тим, яку посаду вона займає;
- задоволеність працівників неофіційним становищем у колективі в системі симпатій, антипатій, своєю міжособистісною роллю, наприклад, “лідера”, “скептика” або “блязня”, яку він обирає добровільно;
- задоволеність особовим складом колективу, тобто тим, що доводиться працювати саме із цими людьми, а склад колективу залежить від умінь керівника добирати кадри;
- задоволеність груповими нормами, тобто цінностями, правилами, які поділяють усі члени певної групи (колективу);
- задоволеність стилем керівництва та особистістю керівника.

Структуру соціально-психологічного клімату в театрі та чинників впливу на соціально-психологічний клімат наведено на рисунку.

Отже, соціально-психологічний клімат театрального колективу — це відносно стійкий психологічний настрій, який виникає у процесі віддзеркалення умов його життєдіяльності в міжособистісній взаємодії працівників і справляє значний вплив на ставлення людей один до одного, до самих себе, до праці, до оточуючого світу.

Оптимізація соціально-психологічного клімату театрального колективу є актуальною проблемою теорії й практики роботи психолога.



Література

1. Гройсман А. Л. Основы психологии художественного творчества. — М., 2003.
2. Коломінський Н. Л. Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. — К., 1999.
3. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті. Соціально-психологічний аспект. — К., 2000.
4. Лутошкин А. Д. Эмоциональные потенциалы коллектива. — М., 1989.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. — Л., 1981.
6. Платонов К. П. Психология коллективной деятельности. — М., 1998.
7. Психология художественного творчества: Хрестоматия / Сост. К. В. Сельченко. — Минск, 2003.

Вивчення та оптимізація соціально-психологічного клімату є однією з центральних проблем соціальної психології. Визначено, що соціально-психологічний клімат є адитивною характеристикою психологічного настрою, що виникає та домінує в конкретному колективі будь-якої організації, віддзеркалює ставлення працівників один до одного і суттєво впливає на продуктивність праці, ефективність управління. Психолого-професійні особливості праці в оперному театрі справляють значний вплив на становлення соціально-психологічного клімату та динаміку домінуючого настрою.

Изучение и оптимизация социально-психологического климата — одна из центральных проблем социальной психологии. Определено, что социально-психологический климат — это аддитивная характеристика психологического настроения, которое возникает и доминирует в конкретном коллективе какой-либо организации, отображает отношение сотрудников друг к другу и существенно влияет на производительность труда, эффективность управления. Психолого-профессиональные особенности работы в оперном театре оказывают значительное влияние на установление социально-психологического климата и динамику доминирующего настроения.

Study and optimization of social psychological climate is one of the central problems in psychology. It is defined that social psychological climate is an additive characteristic of psychological mood, which arises and dominates in a particular group or organization. It reflects attitude of employees to each other and influences labour productivity and management efficiency. Psychological and professional peculiarities of work in the opera house influences considerably the establishment of the social psychological climate and dynamics of prevailing mood.

Надійшла 15 травня 2007 р.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ДЕПРИВУЮЧОЇ СИТУАЦІЇ НА ОСОБИСТІТЬ ПІДЛІТКА

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 179–181

Розкривається специфіка переживання підлітком ситуації тривалої соціальної депривації, у результаті якої загострюються внутрішні суперечності, руйнується Я-образ, з'являються особистісні утворення невротичного характеру.

Людина наділена багатим потенціалом для задоволення різноманітних потреб. Якщо суб'єкт орієнтується на задоволення лише матеріальних запитів, поступово відбувається особистісна деградація: збіднюються ціннісні орієнтації, знижується здатність до соціальної адаптації, звужується самосвідомість. Однак особистість може бути повноцінною лише за умови постійно зростаючих духовних потреб, що може спричинити пошуки нових орієнтирів, динаміку та розширення соціальних контактів і одночасно провокувати зіткнення інтересів, появу конфліктних ситуацій.

Життя підлітка характеризується динамічністю, а процеси смислових новоутворень відображають вибір цінностей, опосередкований системою відношень, рівнем рефлексії та наявним соціальним статусом.

В умовах депривації індивідуальність підлітка втрачає важливі соціально-психологічні орієнтири, оскільки, обмежена у значущих суб'єктивних виборах, вона змушена постійно спрямовувати зусилля на подолання ситуативних обставин. Якщо суб'єкт підліткового періоду переживає тяжке захворювання і змушений тривалий період перебувати на стаціонарному лікуванні, то йому доводиться звужувати коло звичних інтересів, здебільшого дбаючи про збереження життя на фізіологічному рівні. Поступово з'являється неадекватна залежність від волі і ставлення інших людей (відносно невеликої групи), відбувається непомітний перехід на позицію "адаптивної дитини". Тривале перебування в цій ролі зміщує нормативи життя, загострює акцентуації характеру, а

інколи паралізує активність настільки, що суб'єкт починає боятися проявити "несанкціоновану" ініціативу навіть для задоволення звичних і важливих потреб, які він тримає у собі лише на підсвідомому рівні. В результаті такої гіперболізованої адаптивності у поведінці індивіда все частіше з'являються невротичні синдроми, посилюються страхи, формуються недовіра до оточуючих і незадоволення собою. Відбувається руйнування внутрішньої організації психіки.

У таких випадках важливо вчасно помітити ту межу, яка відокремлює зовнішнє соціальне обмеження від неадекватного, спровокованого самообмеження аж до самовідречення. Так, зокрема, можна спостерігати гіперболізовану жертвовність батьків важкохворих дітей, які з турботливих і уважних дорослих поступово перетворюються на адаптивних дітей: намагаються вгадати настрій медичного працівника, пристосуватися до умов медичного закладу, передбачити і виконати будь-яку примху своєї дитини, завойовуючи її прихильність та зменшуючи тиск депресивних думок. Усе це звужує передусім самосвідомість на всіх її рівнях — від самосприймання і самооцінювання до саморегуляції і самоприйняття.

Руйнування критичності та неадекватність самооцінки заважають проникненню в сутність актуальних проблем, постановці реальних цілей, зміщуючи перспективи і цінності.

В основі формування ціннісних орієнтацій депривованої особистості лежить конфлікт між потребою досягнень та неможливістю її реалізації в реальності. В такій ситуації можливе загострення

усвідомлення власної недосконалості, що фруструє особистість, сприяє появі невротичних розладів. Зокрема, наслідком негативних зрушень у стратегії формування особистісних цінностей підлітка нерідко є тривожні розлади, пов'язані з розладами контактів, оскільки починають активізуватись негативні очікування та установки на ізолювання. Можна спостерігати, як такі суб'єкти з надією шукають підтримки, а коли їм пропонують допомогу — з острахом відмежовуються, проявляючи недовіру і страх бути приниженими (за А. Беком, така ситуація характерна для тривожної діади “Я слабкий, світ — небезпечний”). Таким чином, розглядуваний тип поведінки можна характеризувати, як відмежування, виокремлення внаслідок некритичного оцінювання психологічної реальності.

Значущі (референтні) взаємодії особливо важливі в умовах тривалої соціально-психологічної та рухової депривації. У процесі психотерапевтичного спілкування актуалізуються спогади, цінності, все, що, здавалось, було забуто. Завдяки використанню способу переносу пацієнт здатний реалізувати прагнення в довірливих безпечних стосунках, звільняючись від внутрішніх неусвідомлених конфліктів. При цьому важливо скористатись психологічним захистом як засобом регулювання афективних станів, пов'язаних саме з інтерналізованими об'єктивними відношеннями. У процесі переструктурування досвіду пацієнта психотерапевту доводиться використовувати і власний емоційно забарвлений досвід. Дуже ефективними можуть виявитись не спеціально продумані і підготовлені системи психодинамічних впливів, а імпліцитні афективні епізодичні взаємодії (у формі жартів, вдалого зауваження), які відбуваються без проникнення в когнітивну сферу.

Ефективність психологічної допомоги депривованим підліткам корелює з усвідомленим ними впливом на оточуючих, що відображає їхній статус у мікросередовищі. Сприйняття зовнішніх реакцій зазвичай залежить від очікувань та установок. Інколи звичайне запитання сприймається хворими як виклик, посилюючи самоконтроль та активізуючи приховані депресивні переживання. Відомо, що депресивні хворі гостріше реагують на критику, ніж пацієнти з діагнозом шизофренії.

Свідоме залучення депривованих підлітків у процесі обговорення та вирішення проблем інших людей (членів сім'ї, сусідів та ін.) робить більш доступною для рефлексії власну ситуацію. Тільки міжособистісне спілкування може

адекватно структурувати емоційний світ підлітка, сприяти розвитку навичок саморозуміння і самовираження. Часто труднощі, що виникають під час встановлення теплих відвертих контактів, пов'язані з нездатністю до відкритого демонстрування почуттів. Останні можуть сигналізувати і про негайну потребу в допомозі інших людей.

Спираючись на традиції культурно-історичного та діяльнісного підходів до розуміння психічного, можна стверджувати, що розвиток депривованої особистості, як і будь-якої особистості взагалі, відбувається у процесі діалогічного емоційного взаємозв'язку з іншими людьми та у процесі мотивованої власної діяльності за (Н. Л. Коломінським). Включення особистості в цілеспрямовану значущу активність супроводжується осмисленням її ролі для власного зростання та рефлексуванням себе в цій діяльності.

У процесі здійснення адекватної психологічної допомоги депривованим підліткам важливо паралельно реалізовувати профілактичні задуми, які спрямовані на загальне підвищення здатності хворого до адаптивного функціонування в середовищі та протистоянні відстроченим (вторинним) наслідкам психологічної травми.

Профілактика передбачає унеможливлення або зведення до мінімуму переживання покинутості, самотності, непотрібності. Особливу роль тут відіграє сімейна психотерапія, спрямована на створення психологічного комфорту, атмосфери безпеки, гармонізуючий внутрішній світ особистості у посттравматичній ситуації. При цьому важливо мати вірні уявлення про патогенез і можливу динаміку патогенних механізмів, які можуть брати участь в утворенні основних психічних розладів.

Профілактичні заходи мають бути спрямовані на формування нових потреб та інтересів, що неможливо без постійного відчуття захищеності, любові та уважності. Недопустимою є депривація духовних потреб хворого, оскільки задоволення останніх сприяє активізації творчого потенціалу, побудові позитивної життєвої перспективи.

Заборона на емоції призводить до їх витіснення і робить неможливим їх видозміну та динаміку. Особистість втрачає контроль над їх проявом, а під впливом сильних стресогенних факторів — здатність керувати своїми діями та регулювати адекватне ставлення до оточуючих.

Варто розглянути вплив сенсорної депривації, яка передбачає зменшення кількості сенсорних стимулів, обмеження їх мінливості та модальності, що може спричинити “сенсорний голод”. Однак

вона може мати негативний вплив на психічний розвиток особистості в різні вікові періоди. Ці впливи опосередковуються створенням у дитячих установах “сенсорно насиченого зовнішнього середовища”. Проте варто пам’ятати, що найкращі спонукання урізноманітнити життя дітей (особливо в дитячих будинках, школах-інтернатах) можуть викликати зворотний результат — сенсорне перевантаження, що також викликає негативні зміни в чутливій дитячій психіці. Стимульний дефіцит чи надлишок сенсорних впливів може позначитись на фізіологічних процесах, викликати неврологічні порушення (інколи такі, як при органічних ушкодженнях мозку).

На особистість підлітка, на думку психологів, справляє особливий вплив соціальна депривація, яка вражає глибинні основи психіки, деформує світосприйняття, сприяє розвитку конформізму та негативізму, поглиблює акцентуацію.

Одним з вирішальних чинників розвитку особистості є характер соціальних взаємин між дитиною та її сім’єю. У разі відсутності значущої взаємодії з рідними, що проявляється у зменшенні або взагалі у відсутності батьківського піклування, тобто у зміні знайомого середовища, у дитини виникає почуття незахищеності та тривоги, що закладає підґрунтя для формування невротичної поведінки.

Але обмежуючим і дезорганізуючим фактором найчастіше є соціальне середовище, яке не завж-

ди надає особистості виняткового права на самоповагу та самоідентичність, що особливо важливо у період підліткового дорослішання.

У результаті тривалого переживання через дефіцит тепла і турботи, порушення звичних соціальних зв’язків можна спостерігати певні відхилення в поведінці суб’єкта, що передусім спричинені змінами у структурі особистості, певною переоцінкою цінностей, функціональною перебудовою. Особливо актуальними залишаються значущі зв’язки підлітка і дорослого в умовах школи-інтернату, дитячого будинку, сирітських притулків, “сімейних будинків”, лікарень та ін. Саме там особливо гостро проявляються наслідки “деприваційної ретардації”, що опосередковуються типом навчального закладу, стилем і методами навчально-виховної роботи, тривалістю перебування в депривуючій ситуації, спадковістю.



Література

1. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). — К.: МАУП, 2000.
2. Розум С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека. — СПб., 2006.

В умовах соціальної депривації підліток переживає процеси відчуження, порушення психологічної рівноваги; оптимізується зростання негативних емоційних реакцій у вигляді страху, агресії, нудьги, тривоги, незадоволення.

В условиях социальной депривации подросток переживает процессы отчуждения, нарушения психологического равновесия; оптимизируется рост негативных эмоциональных реакций, таких как страх, агрессия, скука, тревога, неудовлетворенность.

In the conditions of social deprivation the teen-ager feels the processes of alienation, disturbance of the balance of power; the raise of negative emotions of reaktions like fear, aggression, boredom, unexiety, unsetistaction is optimizing.

Надійшла 12 червня 2007 р.

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВИПУСКНОЇ КАФЕДРИ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 182–187

Встановлено глибоку залежність ефективності роботи кафедри вищого навчального закладу від соціально-психологічного клімату, що склався в її колективі. Наведено результати дослідження соціально-психологічного клімату в науково-педагогічних колективах кафедр технічного університету, подано рекомендації щодо його оптимізації.

В умовах підвищення вимог до вищої школи функціонування кафедр вищих навчальних закладів значно ускладнилося. Успішна реалізація професійної діяльності завідувачів і викладачів кафедр залежить сьогодні від багатьох аспектів, пов'язаних як з об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Суб'єктивними чинниками є високий рівень професійної мотивації науково-педагогічних працівників, усвідомлення ними значущості своєї праці, творче ставлення до роботи та ін. До об'єктивних належать такі чинники, як соціально-психологічний клімат у науково-педагогічному колективі, матеріальна база і технічна оснащеність вищих навчальних закладів та ін. При цьому оптимізацію соціально-психологічного клімату науково-педагогічних колективів університетських кафедр, спрямовану на підвищення ефективності їх функціонування, можна розглядати як актуальне завдання сучасної організаційної психології.

Виходячи з цього *об'єктом* дослідження був обраний соціально-психологічний клімат кафедри вищого навчального закладу, а *предметом* дослідження — особливості соціально-психологічного клімату випускної кафедри вищого закладу.

Головна *мета* дослідження полягала у визначенні особливостей соціально-психологічного клімату випускових кафедр технічного університету, а також у розробці методичних рекомендацій з психолого-управлінського консультування у науково-педагогічних колективах кафедр.

Відповідно до поставленої мети вирішувалися наступні *завдання*:

1. Показати високу значущість сприятливого соціально-психологічного клімату для успішної діяльності кафедр вищого навчального закладу.

2. Виявити особливості основних компонентів соціально-психологічного клімату випускних кафедр технічного університету.

3. Розробити методичні рекомендації для організаційних психологів щодо здійснення консультування у науково-педагогічних колективах випускних кафедр технічного університету з проблем морально-психологічної сумісності та ефективної міжособистісної взаємодії.

Для розв'язання цих завдань у дослідженні були використані такі *методи*, як теоретичний аналіз проблеми, інтерв'ю, бесіда, анкетне дослідження. Статистична обробка результатів дослідження здійснювалася за допомогою альтернативного аналізу та методу групування даних.

Закон України "Про вищу освіту" визначає кафедру як "базовий структурний підрозділ вищого навчального закладу (його філій, інститутів, факультетів), що проводить навчально-виховну і методичну діяльність з однієї або кількох споріднених спеціальностей, спеціалізацій чи навчальних дисциплін і здійснює наукову, науково-дослідну та науково-технічну діяльність за певним напрямом" [5, 58].

На жаль, незважаючи на провідну роль кафедр у формуванні професійних знань і вмінь та

розвитку особистості майбутніх фахівців, й дотепер практично відсутні дослідження психологічних особливостей діяльності кафедри вищого навчального закладу, чинників підвищення ефективності її діяльності, методичні рекомендації щодо оптимізації її діяльності.

Якщо психологічному аналізу різноманітних аспектів діяльності педагогічних колективів закладів середньої освіти присвячено цілу низку досліджень (Н. П. Анисеева, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, Б. Д. Паригін та ін.), то найґрунтовнішою працею в галузі психології вищої школи сьогодні все ще залишається монографія М. І. Дьяченка та Л. О. Кандибовича [4], хоча окремі питання розглядалися також у деяких пізніше опублікованих працях інших авторів [12]. Зрозуміло, що вирішення проблем гуманізації вищої освіти, переходу до нових освітніх технологій, розвитку післядипломної компоненти освіти та багатьох інших, що стоять перед українським суспільством сьогодні, вимагає проведення сучасних досліджень в галузі психології і педагогіки вищої школи, зокрема психології діяльності первинних педагогічних колективів вищих навчальних закладів.

Найважливішою особливістю колективу випускової кафедри є його призначення: забезпечити високий науковий і методичний рівень викладання однієї чи кількох дисциплін, проводити індивідуальну і групову науково-дослідну роботу, підвищувати кваліфікацію, здійснювати професійну і психолого-педагогічну підготовку викладачів. Характерними для колективу кафедри є також повне самоврядування, чітка регламентація праці викладачів, широкий віковий діапазон, необхідність поєднання викладання з науково-дослідною роботою [4].

Науково-педагогічному колективу кожної кафедри притаманний особливий соціально-психологічний клімат, який виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості її членів [7]. Структура соціально-психологічного клімату кафедри містить у собі ставлення її членів до навколишнього світу [6] і, на думку Р. Х. Шакурова, має розглядатися у трьох іпостасях: психологічній, соціальній та соціально-психологічній [13], які у кожному конкретному колективі мають певне співвідношення.

Соціально-психологічний клімат справляє значний вплив на ефективність усіх видів професійної діяльності викладачів кафедри, на рі-

вень згуртованості, цілеспрямованості, інтелектуальної активності, задоволеності та ін.

Одним з найвагоміших індикаторів соціально-психологічного клімату кафедри є міжособистісні стосунки у науково-педагогічному колективі. “Соціально-психологічний клімат, — вважає Н. Л. Коломінський, — це домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії” [8, 93]. Г. О. Моченов та В. М. Антонюк, аналізуючи соціально-психологічний клімат у науковому колективі, підкреслюють, що “стосунки між працівниками всередині колективу формуються за широким колом питань, насамперед з приводу предмета і процесу діяльності, її результатів і умов” [10, 111].

Змістом *когнітивної* складової взаємостосунків є думки, інтереси, оцінки, взаємооцінки, уявлення один про одного та ін. *Поведінкова* складова взаємостосунків знаходить своє вираження у різних формах взаємозв'язків, контактів і спілкування викладачів кафедри у процесі виконання ними професійно-функціональних ролей (викладача, вченого, вихователя, методиста, організатора). Велике значення для розвитку кафедри має наявність між її членами взаємодопомоги і взаємодовіри як визначальна умова професійного зростання і нормального розвитку моральних відносин [4]. Прикладом їх конкретного прояву може бути обмін новою інформацією, досвідом, творчими педагогічними “знахідками”.

Для колективів зі сприятливим соціально-психологічним кліматом характерною є згуртованість на двох рівнях: у сфері реальних ділових та особистих стосунків і взаємодій, які можна спостерігати, а також у сфері внутрішнього ставлення, що прямо не проглядається, зокрема, *емоційної* складової взаємостосунків, яка містить у собі почуття, настрої, переживання та ін.

Як і в усіх інших колективах, у науково-педагогічних колективах кафедр іноді виникають конфлікти, основними причинами яких можуть бути недоліки організаційного та управлінського характеру, а також відсутність навичок ефективної міжособистісної взаємодії членів кафедри між собою та з керівником [3].

Усі зазначені чинники тісно переплетені між собою. Доведено, що правильна організація праці викладачів здатна гальмувати розвиток синдрому “вигорання” [11] через забезпечення оптимального співвідношення між науковою і педагогічною роботою, чіткого розподілення за-

відувачем кафедри обов'язків, ступеня і форм відповідальності її членів, забезпечення викладачам можливості професійного зростання, організацію здорових міжособистісних стосунків у науково-педагогічному колективі. Дослідження причин конфліктів у науково-педагогічних колективах [2] показало, що найтипівішими серед них є міжособистісні (71,7 %). У цьому зв'язку важливого значення набуває рівень психологічної культури професійної діяльності членів науково-педагогічного колективу, оскільки саме він зумовлює характер взаємин у групі і формує її емоційну атмосферу.

Викладене свідчить про велику складність налагодження взаємин у науково-педагогічному колективі й важливість діагностування соціально-психологічного клімату кафедри як початкового етапу його вдосконалення та оптимізації [8].

Реалізація експериментальної частини дослідження включала діагностування соціально-психологічного клімату на випускних кафедрах технічного університету за методикою, що була розроблена на кафедрі соціальної психології факультету психології Санкт-Петербурзького університету [9, 184–188]. Соціально-психологічний клімат первинного трудового колективу трактується у методиці як соціально зумовлена відносно стійка система ставлень членів колективу до колективу в цілому. Методика дає змогу виявити емоційну, поведінкову та когнітивну складові стосунків у колективі. Як істотна ознака емоційної складової розглядається критерій привабливості — на рівні понять “подобається — не подобається”, “приємний — неприємний”. При конструюванні запитань, спрямованих на вимірювання поведінкової складової, був обраний критерій “бажання — небажання працювати у даному колективі”, “бажання — небажання спілкуватися з членами колективу поза робочий час”. Основним критерієм когнітивної складової обрано перемінну “знання — незнання особливостей членів колективу”.

Середні оцінки кожної складової можуть приймати значення в інтервалі від $-1,0$ до $+1,0$. Відповідно до прийнятої тризначної оцінки відповіді класифікуються отримані середні. Для цього континуум можливих оцінок (від $-1,0$ до $+1,0$) ділиться на три рівні частини: від $-1,0$ до $-0,33$; від $-0,33$ до $+0,33$; від $+0,33$ до $+1,0$. Середні оцінки, що потрапляють до першого інтервалу, вважаються негативними, до другого — невизначеними, до третього — позитивними. Можливі такі сполучення розглянутих ставлень:

- 1) цілком позитивне: від $+0,67$ до $+1,0$;
- 2) позитивне: від $+0,34$ до $+0,66$;
- 3) суперечливе, невизначене: від $-0,33$ до $+0,33$;
- 4) негативне: від $-0,66$ до $-0,34$;
- 5) цілком негативне: від $-1,0$ до $-0,67$.

У першому випадку соціально-психологічний клімат колективу трактується як дуже сприятливий; у другому — як сприятливий; у третьому вважається, що тенденції суперечливі і невизначені; у четвертому — як незадовільний; у п'ятому — як зовсім незадовільний.

Усього з метою вимірювання соціально-психологічного клімату були обстежені 37 випускних кафедр 26 факультетів та інститутів НТУУ “КПІ”. Значну допомогу у проведенні обстеження надали аспіранти відповідних технічних кафедр, які вивчали дисципліну “Соціальна психологія управління” і пройшли відповідний інструктаж.

Для забезпечення конфіденційності вимірювання соціально-психологічного клімату в колективах та прискорення обробки отриманих даних був створений сучасний програмний комплекс для персонального комп'ютера.

Аналіз емпіричних даних, проведений з його допомогою, дав змогу визначити середні значення оцінок соціально-психологічного клімату в окремих науково-педагогічних колективах, а також середні значення оцінок його емоційної, когнітивної та поведінкової складових. На підставі цих даних було обчислено загальну середню оцінку соціально-психологічного клімату технічного університету, яка виявилася сприятливою і дорівнювала $+0,43$. При цьому дуже сприятливий соціально-психологічний клімат був зафіксований у 10,8 % обстежених кафедр, сприятливий — у 86,5 %, суперечливий і невизначений був зафіксований тільки на одній кафедрі (2,7 % загальної кількості обстежених).

Цікаво зазначити, що аналогічна загальна середня оцінка соціально-психологічного клімату ($+0,43$) була отримана в експериментальній групі працівників середнього навчального закладу [3] тільки після проведення тривалого (20 годин) групового психологічного консультування [1]. Це означає, що зафіксована нами у процесі констатуючого експерименту в технічному університеті середня загальна оцінка соціально-психологічного клімату $+0,43$ може вважатися досить високою і свідчити про відповідний рівень психологічної культури професійної діяльності його викладачів.

Проте аналіз соціально-психологічного клімату окремо за емоційною, когнітивною та поведін-

ковою складовими показав наявність істотних відмінностей між їх оцінками.

Загальна середня оцінка *емоційної складової* соціально-психологічного клімату у технічному університеті мала найвище позитивне значення +0,52. Така досить висока загальна оцінка емоційної складової свідчить про сприятливу атмосферу в педагогічному колективі університету (низький рівень емоційних переживань і тривоги; високий рівень ділових і дружніх стосунків; низький рівень стресогенних факторів; належний рівень вміння спілкуватися), а також про те, що більшість науково-педагогічних працівників університету задоволені соціально-психологічним кліматом на своїх кафедрах.

Загальна середня оцінка *когнітивної складової* соціально-психологічного клімату також мала позитивне значення +0,5, а це означає, що члени науково-педагогічних колективів обстежених кафедр знають певні індивідуальні особливості один одного, цінують точну інформацію, аргументи, які ґрунтуються на підставі фактів, новаторські ідеї, відсутність конкурентного тиску, що, у свою чергу, є оптимальним підґрунтям для розвитку наукової думки.

А ось загальна середня оцінка *поведінкової складової* виявилася майже вдвічі нижчою від загальних середніх оцінок емоційної та когнітивної складових і дорівнювала +0,28, що вказує на її суперечливість та невизначеність (хоча і з позитивною тенденцією).

Для детальнішого вивчення причин такого результату були проаналізовані розподіли середніх оцінок за усіма трьома складовими соціально-психологічного клімату, що були отримані на окремих кафедрах. При цьому виявилось, що 32,4 % кафедр оцінили емоційну складову як цілком позитивну, 64,9 % — як позитивну і 2,7 % (одна кафедра) — як суперечливу і невизначену. Подібний розподіл середніх оцінок був зафіксований і при аналізі когнітивної складової: 21,6 % оцінили її як цілком позитивну, 75,7 % — як позитивну і 2,7 % — як суперечливу і невизначену (та сама кафедра).

Що ж стосується розподілу середніх оцінок поведінкової складової, то жодна кафедра не оцінила її як цілком позитивну. Позитивно оцінили її трохи більше від половини обстежених кафедр — 54,1 %. Позитивні оцінки поведінкової складової соціально-психологічного клімату свідчать про належний рівень згуртованості педагогічного колективу, про взаємне прийняття партнерів по спільній діяльності та спілкуванню на відповід-

них кафедрах. А це є результатом сформованих позитивних взаємин між їх членами.

Водночас 43,2 % обстежених кафедр оцінили поведінкову складову соціально-психологічного клімату як суперечливу і невизначену. На нашу думку, невизначеність в оцінках поведінкової складової у такій кількості педагогічних колективів зумовлена існуванням низки чинників, які знижують активність міжособистісної взаємодії науково-педагогічних працівників і перешкоджають актуалізації потенційних мотивів у сфері взаємозв'язків та спілкування. Це такі об'єктивні чинники, як складність соціально-економічної ситуації в країні, низька оцінка державою викладацької праці, високе педагогічне навантаження. Серед суб'єктивних чинників слід назвати недостатній рівень психологічної готовності керівників і членів деяких кафедр до ефективної міжособистісної взаємодії, відмінності у наданні ними пріоритетів тим чи іншим професійно-рольовим функціям, відсутність у них навичок поєднання індивідуальних форм діяльності з роботою у команді.

Але для ефективної спільної діяльності необхідною є злагодженість членів кафедри у розв'язанні спільних питань, тобто спрацьованість. Остання є результатом взаємодії конкретних науково-педагогічних працівників у конкретній діяльності, коли досягається максимально можлива успішність за мінімальних психологічних витрат.

Окрім того, специфіка діяльності вимагає від науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів дотримання ними етичних норм у своїй професійній сфері [12]. Саме їх недотримання призвело до того, що на одній (2,7 %) кафедрі (тій самій, що оцінила емоційну і когнітивну складові як суперечливі і невизначені) було зафіксовано найнижчу негативну оцінку поведінкової складової: -0,38. Загальна середня оцінка соціально-психологічного клімату на цій кафедрі дорівнювала -0,25, що характеризувало його як суперечливий і невизначений із значною негативною тенденцією.

Зрозуміло, що саме ця кафедра стала об'єктом для ретельнішого вивчення взаємин щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в її колективі. У результаті бесід психолога з членами цієї кафедри було з'ясовано, що обстеження соціально-психологічного клімату на цій кафедрі проводилося у той час, коли у членів педагогічного колективу ще не вщухли негативні емоції стосовно неетичної поведінки одного із виклада-

чів кафедри по відношенню до двох своїх колег, а особливо від того, що завідувач кафедри зайняв позицію невтручання, ніяким чином не засудив його поведінки і не вжив жодних заходів з вирішення ситуації, що також спричинило певні настрії серед підлеглих.

Але згода співпрацювати з психологом для технічного університету є скоріше винятком, ніж правилом, особливо, коли він є викладачем кафедри психології того ж вищого закладу.

Діагностування соціально-психологічного клімату кафедр технічного університету засвідчило, що майже у половини з них існують проблеми у поведінковій сфері. Це говорить про необхідність психолого-управлінського консультування керівників і членів науково-педагогічних колективів, яке може здійснюватися у вигляді консультативних бесід, соціально-психологічних тренінгів, групового консультування та інших формах. Таке завдання має бути покладене на соціально-психологічної служби, які, на жаль, ще відсутні у більшості технічних університетів. Викладачі кафедр психології і педагогіки, що створені на сьогодні майже в усіх технічних університетах, реалізують просвітницьку функцію, але з багатьох причин не можуть виступати у ролі незалежних експертів, насамперед через те, що члени кафедр, які готують фахівців за технічними спеціальностями, хоча і мають інтерес до психологічної науки та її можливостей, але все ще продовжують недооцінювати роботу гуманітарних кафедр, ставляться до них з висока.

Отримані результати дали можливість сформулювати наступні висновки:

1. Соціально-психологічний клімат випускної кафедри технічного університету являє собою інтегральний ефект від виявлення системи ставлень членів науково-педагогічного колективу, зокрема їхнього бажання (небажання) дотримуватися моральних норм, краще знати своїх колег, працювати у даному колективі, отримання емоційного задоволення від співробітництва та ін.

2. Загальна середня оцінка соціально-психологічного клімату технічного університету виявилася сприятливою і дорівнювала +0,43. Водночас у загальних середніх оцінках його складових були виявлені значні відмінності: емоційна мала найвище позитивне значення +0,52; когнітивна дорівнювала +0,5; поведінкова виявилася суперечливою та невизначеною: +0,28. Невизначеність у оцінках поведінкової складової у 43,2 % обстежених кафедр зумовлена існуванням чинників, які перешкоджають актуалізації потенційних моти-

вів у сфері взаємозв'язків і спілкування та знижують активність міжособистісної взаємодії науково-педагогічних працівників.

3. Створення в технічних університетах незалежних психологічних служб допоможе вирішити проблему консультування з морально-психологічних проблем, сприятиме підвищенню психологічної культури професійної діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема розвитку у них навичок ефективної міжособистісної взаємодії.



Література

1. Винославська О. В. Групове психологічне консультування з проблем управління в закладах освіти // Актуальні проблеми сучасної української психології. Наук. зап. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Н. В. Чепелевої. — К.: Нора-Прінт, 2002. — Вип. 22. — С. 38–46.
2. Винославська О. В., Карамушка Л. М. Дослідження типології управлінських конфліктів у технічному університеті // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. — 2002. — Вип. 3. — С. 20–24.
3. Винославська О. В., Малигіна М. П. Підготовка членів педагогічного колективу до ефективної взаємодії між собою та з керівником в процесі управління освітніми закладами // Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. — К.: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. — С. 170–188.
4. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психология высшей школы: Особенности деятельности студентов и преподавателей вузов. — Минск: Изд-во БГУ, 1978. — 320 с.
5. Закон України "Про вищу освіту" // Освіта в Україні. Нормативна база. — К.: КНТ, АТКА, 2004. — С. 37–85.
6. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посіб. — К.: ІЗМН, 1997. — 180 с.
7. Климат социально-психологический // Психология: Слов. / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. С. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1990. — С. 162–163.
8. Коломінський Н. Л. Психология педагогического менеджмента: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
9. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. сост. Н. А. Волкова. — Петрозаводск: Петроком, 1992.
10. Моченов Г. А., Антонюк В. Н. Исследование некоторых параметров социально-психологического климата в научном коллективе // Планирование и управление в научных коллективах. — М.: Наука, 1981. — С. 109–125.
11. Осницкий А. В. Проблемы экологии личности // Жизнь и безопасность. — 2000. — № 2–3. — С. 289–305.
12. Резник С. Д. Управление кафедрой: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 635 с.
13. Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. — М.: Педагогика, 1982.

Показана глубокая зависимость эффективности работы кафедры высшего учебного заведения от социально-психологического климата, который сформировался в ее коллективе. Представлены результаты исследования социально-психологического климата в научно-педагогических коллективах кафедр технического университета, предложены рекомендации относительно его оптимизации.

In the article the deep relation of an overall performance of the department of technical higher educational institution to a social-psychological climate in its collective is shown. The findings of investigation of a social-psychological climate in scientific-pedagogical collectives of technical university department are submitted; the guidelines on its optimization are adduced.

Надійшла 20 червня 2007 р.

Т. М. ВАКУЛІЧ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЗАПОБІГАННЯ ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНОСТІ ПІДЛІТКІВ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 188–192

Досліджено психологічні особливості прояву і чинники виникнення інтернет-залежної поведінки у підлітковому віці. Обґрунтовано зміст поняття “інтернет-залежність”, визначено основні критерії та фактори, що впливають на її формування (психологічні, соціально-психологічні, соціальні).

Інформаційна мережа Internet надає великі можливості для діяльності та самовираження людини, які не можуть бути реалізовані у звичайній реальності. Водночас у певній категорії користувачів оперування ресурсами цієї мережі забирає все більше часу і стає настільки домінуючим, що згодом у них знижується здатність до контролю над власною активністю у віртуальному просторі, виникає ціла низка особистих і соціальних негараздів, з'являються труднощі у комунікативній та професійній сферах, соціальна дезадаптація. Такий вид психологічної залежності від віртуального інформаційного середовища отримав назву “Інтернет-залежність” (“Internet Addiction Disorder”, за Д. Н. Гринфільдом).

Цьому питанню присвячено чимало сучасних наукових праць, де звертається увага на небезпеку надмірного користування Інтернетом (О. М. Арестова, Ю. Д. Бабаєва, К. В. Боярова, О. Є. Войскунський, А. І. Гольдберг, А. Є. Жичкіна, М. С. Іванов, О. В. Сміслова, Н. В. Чудова, К. С. Янг). Вивчені особливості психічних станів користувача комп'ютера (І. Г. Белавіна, Дж. Грохол, О. Ю. Дроздов, Т. Ю. Мітельов, Л. В. Подригало, І. В. Тютюнник). Проаналізовані проблеми інтернет-залежності як різновиду адиктивної поведінки (Б. Л. Браун, В. А. Лоскутова, М. Холл, О. Ф. Шайдуліна, М. А. Шоттон). Психологічні наслідки зловживання комп'ютерною інформацією розглянуто у дослідженнях Л. П. Гур'євої, Е. О. Мулика, О. В. Шинкаренко, О. В. Якушиної. Провідні зарубіжні дослідники (А. І. Гольдберг,

Н. А. Спаліра, К. С. Янг) взагалі відверто називають глобальну комп'ютеризацію приватного життя хворобою XXI століття.

Вивчення цієї проблеми викликало інтерес у вітчизняних учених (О. Ю. Дроздов, Т. В. Карабін, В. А. Лоскутова, Л. М. Юр'єва), проте вони не враховували той факт, що здебільше користувачами Інтернету є підлітки. Цілком зрозуміло, що підлітковий вік — найнебезпечніший період щодо формування інтернет-залежної поведінки (Дж. Рідчардсон). По-перше, цьому віку притаманне прагнення до пізнання всього нового, незвичайного (І. С. Кон), “почуття дорослості”, яке виявляється у гіпертрофованій потребі самостійності, самоствердження, відмови від дитячої “моралі успіху” (Н. Ю. Максимова), бажання копіювати звички і способи поведінки старших, острах відстати від однолітків, здаватися в їхніх очах смішним (М. Ю. Кондратьєв, В. С. Мухіна). По-друге, вікові особливості підлітків характеризуються негативізмом як крайнім проявом реакції емансипації (А. Є. Лічко).

Основну причину, яка занурює молоду людину у світ віртуальних подій, зарубіжні дослідники вбачають у комунікативній депривації (М. Джуммер), тобто дитина стає закритою (“closed child”, П. Мортлі) для відвертого спілкування з однолітками, вона втрачає емоційний контакт з батьками або педагогами, які на цьому етапі відіграють основну роль у соціально-психологічному становленні особистості (С. І. Іванов). Слід зазначити, що дорослі не завжди розуміють важливість щи-

рого, відвертого взаємопорозуміння з дитиною і не відчувають певної загрози від віртуальної комунікації (Ф. Астанціні), коли Інтернет стає повним замісником інтимно-особистісного спілкування (О. Л. Пережогін). У вітчизняній науковій літературі феномен інтернет-залежності також розглядався з позицій вікових особливостей, але здебільшого у соціальному (Е. П. Белінська) або медико-психологічному (Т. Ю. Больбот) аспектах.

Таким чином, актуальність проблеми, її недостатня теоретична, методична і практична розробленість зумовили вибір теми нашого дослідження.

Мета дослідження — виявити психологічні особливості прояву і чинники виникнення інтернет-залежної поведінки у підлітковому віці, розробити програму запобігання цього виду адикції.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали: фундаментальні положення культурно-історичної теорії розвитку психіки (Л. С. Виготський), основні положення вікової психології про закономірності формування особистості, про структуру особистості та її взаємозв'язок з діяльністю (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн). Використано принцип системного підходу в психології (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, С. Д. Максименко, В. А. Семиченко, О. В. Скрипченко та ін.), загально-психологічні принципи формування особистості у підлітковому віці (Л. І. Божович, З. С. Карпенко, І. С. Кон, І. Ю. Кулагіна, Л. Ф. Обухова, Ю. О. Приходько, Д. І. Фельдштейн). Прийняті до уваги концептуальні положення щодо сутності феномена залежності (Ц. П. Короленко, С. О. Куліков, Є. В. Мельник, В. Д. Менделевич, К. В. Сельченко), результати дослідження природи особистісних відхилень і проблеми попередження адиктивної поведінки підлітків (О. І. Бондарчук, Н. Є. Завацька, Н. Л. Коломінський, С. А. Кулаков, І. П. Лисенко, А. Є. Лічко, Н. Ю. Максимова, Т. С. Яценко), соціально-психологічних особливостей діяльності та комунікації у віртуальному середовищі Інтернету (О. М. Арестова, Ю. Д. Бабаєва, Л. М. Бабанін, О. Є. Войскунський, А. Гольдберг, А. Є. Жичкіна, О. В. Сміслова, Дж. Сулер, Н. В. Чудова, Л. М. Юр'єва, К. С. Янг).

На основі теоретичного узагальнення проблеми виокремлено і проаналізовано два взаємопов'язаних напрями, в межах яких здійснюється вивчення інтернет-залежності: медичний (Т. Ю. Больбот, А. Гольдберг, Дж. Парсонс,

А. Холл, М. А. Шоттон) і психологічний (К. В. Боярова, О. Є. Войскунський, В. А. Лоскутова, Н. В. Чудова, К. С. Янг). Кожен напрям проаналізовано з точки зору теоретичних і практичних здобутків та обмежень. У нашому дослідженні інтернет-залежність вивчається як психологічне явище. Водночас психологічний напрям передбачає цілу низку різноманітних підходів. Провідне місце серед них посідають біхевіоральний (специфічне надмірне використання Інтернету та генералізоване надмірне використання Інтернету — М. Гріфітс, П. Келлі, О. В. Сміслова, С. Сураг), когнітивний (надмірне засвоєння інформаційних технологій, аутоаутентичний досвід — Дж. Грохол, К. Мюррей, М. Чиксентміхайн) та діяльнісний підходи (інформаційне перевантаження, залежність від кібер-спілкування — Д. Н. Грінфільд, С. В. Девтерова, Ц. П. Короленко, І. Б. Кушніренко, М. Н. Орзак).

На підставі відомих у літературі підходів було визначено зміст поняття “інтернет-залежність”. Підкреслено, що інтернет-залежність являє собою особистісну характеристику як сукупність когнітивних, емоційних і фізіологічних порушень, які виявляються у поведінці, вказуючи на те, що у індивіда відсутній контроль над застосуванням Інтернету, він не в змозі припинити цей процес, продовжує тривалий час перебувати у віртуально-інформаційному середовищі, незважаючи на негативні наслідки. Отже, можна говорити про інтернет-залежну поведінку як наслідок і водночас як об'єктивний показник інтернет-залежності особистості.

На підставі аналізу літератури та власного теоретичного аналізу проблеми було виокремлено і систематизовано наступні *критерії інтернет-залежності*: домінантність; толерантність; компульсивність; синдром “відміни”; соціальна дезадаптація. Підкреслимо, що наша спроба систематизувати критерії збігається з точкою зору науковців щодо адиктивного характеру інтернет-залежної поведінки.

У результаті аналізу літератури визначено основні фактори інтернет-залежної поведінки:

- *психологічні* (безмежна можливість створення нових образів власного “Я” та вербалізації уявлень і фантазій, порушення психофізіологічного стану, можлива загроза виникнення психічних розладів і суїцидальної поведінки — В. В. Зайцев, О. О. Сакбаєв, Дж. Сулер, О. Ф. Шайдуліна);
- *соціально-психологічні* (потужне розширення меж спілкування особистості; лег-

кість знаходження однодумців та емоційно близьких людей, задоволення потреби в належності до соціальної групи та визнання; можливість відійти від реальності — К. В. Боярова, О. Є. Жичкіна, Т. В. Карабін, Е. О. Мулик);

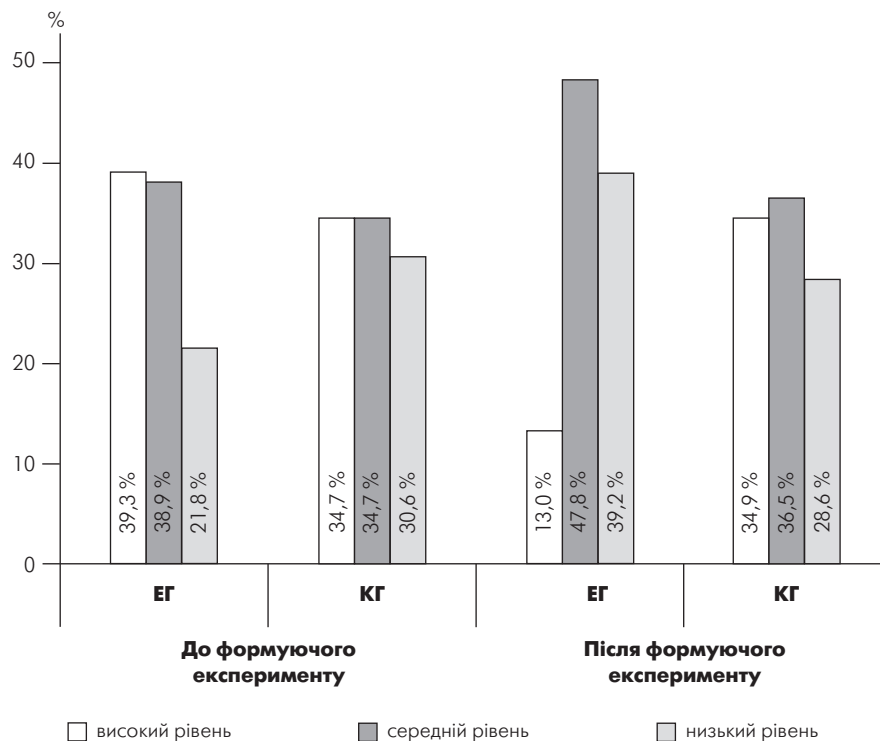
- *соціальні* (необхідність існування сучасної людини в інформаційно насиченому середовищі: агресивність подання інформації у ЗМІ, деформація системи норм, неадекватна оцінка національних, культурних та історичних традицій, поява нових засобів впливу на свідомість, ослаблення найважливіших соціокультурних інститутів, відсутність реально діючих соціальних програм психогігієни та психопрофілактики — О. Л. Болескіна, Г. В. Ложкін, Т. Ю. Мігельов).

На другому етапі проведено емпіричне дослідження індивідуально-психологічних і мікросоціальних чинників формування у підлітків інтернет-залежності. Було з'ясовано, що високий рівень інтернет-залежності у підлітковому віці корелює з такими індивідуально-психологічними особливостями:

- *знижена самооцінка* (68,8 % досліджуваних). В індивідуальних бесідах з цією категорією учнів ми з'ясували, що бажання спілкуватися в мережі викликане у них невдоволеністю своїм соціальним статусом і характером стосунків з оточуючими ($p \leq 0,01$). На відміну від подібного роду контактів у реальному житті замісне спілкування в Інтернеті має більшу відкритість, конфіденційність, розмаїтість проблем для обговорення;
- *високий рівень прояву суб'єктивного відчуття самотності* (75,1 %). Цей факт, на нашу думку, можна пояснити тим, що у перехідний період відбувається активне відкриття власного внутрішнього світу. Разом з усвідомленням власної унікальності, неповторності приходить почуття самотності. "Я" у перехідному віці досить нестійке, нестабільне, а тому часто виникає відчуття внутрішньої пустоти, яку потрібно чимось заповнити. Зростає потреба у спілкуванні, яка будується на суперечливому переплетінні двох потреб: уособлення (приватизації) та афіліації (потреби у включеності в якусь групу, де статус "бути на рівних" ще потрібно заслужити, що не завжди вдається у реальному житті);

- *наявність симптомокомплексу алекситимії* (57,2 %). Виявлена нами недостатність усвідомлення підлітками з інтернет-залежною поведінкою свого внутрішнього досвіду дає змогу припустити, що для них характерні труднощі в ідентифікації та опису своїх почуттів, нездатність до диференціації ($p \leq 0,01$);
- *високий рівень прояву депресивного стану* (43,5 %), що був, за нашими даними, ситуаційно зумовленим ($p \leq 0,01$). Так, в одному випадку депресивна симптоматика передувала захопленню Інтернетом (підліток не склав іспити по закінченні 9-го класу), а в іншому випадку — виступала наслідком надмірного захоплення у вигляді комп'ютерної діяльності (витрата великої кількості грошей на комп'ютерні мережні ігри). При цьому підлітки відзначали зниження настрою, песимістичні думки, "втрату відчуттів", "втрату відчуття реальності", поганий сон, шум у вухах, напруження очей;
- *високий рівень схильності до психоактивних речовин*, зокрема до зловживання алкоголем (55,1 %), наркотиками (54,2 %) або будь-якими іншими речовинами, що змінюють стан свідомості. Це підтверджує припущення про наявність поліадиктивних проявів (у нашому питанні йдеться про хімічні адиктивні реалізації) в інтернет-залежних. Таким чином, інтернет-залежність формується в адиктивно-схильної особистості відповідно динаміці, яка властива класичному адиктивному процесу або є новою адиктивною реалізацією у вже сформованого адикта;
- *низький рівень сформованості організаційних (66,5 %) і комунікативних (75,4 %) здібностей*. Є пряма залежність: що нижче рівень розвитку комунікативних і організаційних здібностей, то вище рівень інтернет-залежності у підлітків ($p \leq 0,01$);
- *виражені акцентуації характеру* (гіпертимна — 34,6 %, шизоїдна — 25,3 %, нестійка — 19,3 %);
- *соціальна дезадаптація* (58,1 %) як наслідок порушення взаємин підлітків із суспільством і різними соціальними групами та ін.

Щодо *мікросоціальних чинників* було встановлено, що високий рівень прояву інтернет-залежності у підлітків передусім пов'язаний з порушеннями міжособистісної взаємодії — з батьками, вчителями, однолітками. З'ясовано, що стимулами, які провокують занурення підлітків у світ вір-



Динаміка рівнів інтернет-залежної поведінки в експериментальній та контрольній групах до і після формуючого експерименту

туальних подій, є неможливість задоволення основних потреб молодшої людини у визнанні, повазі, любові з боку близького оточення (батьків, однолітків); заборона бажаного, перешкоди на шляху досягнення мети; образи, обман; невміння або небажання відповідати за свої слова, дії, вчинки у реальному житті та ін. Тому одна з пріоритетних потреб підліткового віку – потреба у спілкуванні – реалізується здебільше у всесвітньому інформаційному просторі, що й призводить до формування високого рівня залежності від інтернет.

Таким чином, можна стверджувати, що виникнення інтернет-залежної поведінки підлітків зумовлюється сукупністю мікросоціальних чинників, які визначають психологічні особливості її прояву, тобто зовнішнім соціальним середовищем (особливо мікросередовищем), а також індивідуально-психологічними особливостями особистості підлітка, які зумовлюють його індивідуальне реагування на різні “життєві невдачі”.

У формуючому експерименті з’ясувався вплив розробленої програми на зниження високого та середнього рівнів інтернет-залежності. Водночас експериментальна програма не передбачала виокремлення підлітків з високим і середнім рівнем інтернет-залежності у групу. Це було

пов’язано з прагненням зберегти систему реальних комунікацій як важливу умову переорієнтації підлітків з переважаючого віртуального спілкування на гармонійне поєднання його з реальним. Тому робота проводилась з класами, в яких були представлені діти з усіма рівнями інтернет-залежності. Програмою було передбачено підвищення компетенції батьків, учителів, підлітків з проблеми подолання інтернет-залежності, розвиток особистісної сфери підлітків.

Результати проведеного дослідження дали змогу виокремити *психологічні умови* зниження високого рівня інтернет-залежної поведінки підлітків:

- осмислення та усвідомлення негативних наслідків залежності від Інтернету;
- сприяння адекватному оцінюванню власного “Я”; оволодіння навичками спілкування;
- актуалізація потреб у виборі ціннісних орієнтирів, спрямованих на особистісне зростання;
- саморегуляція емоційних станів;
- зменшення афективних реакцій завдяки придбаним навичкам самоконтролю та об’єктивного оцінювання ситуації;
- оволодіння прийомами самопізнання.

Порівняльний аналіз результатів діагностичних зрізів — до і після формуючого експерименту в експериментальній (ЕГ) та контрольній (КГ) групах — дав можливість виявити статистично значущі відмінності у рівнях інтернет-залежної поведінки підлітків ($p < 0,01$, за критерієм “хі-квадрат”).

Як видно з рисунка, в експериментальній групі у результаті формуючого експерименту відбулися такі позитивні зміни стосовно рівнів інтернет-залежної поведінки підлітків: значно зменшилась кількість підлітків, які мали високий рівень інтернет-залежності; дещо збільшилась кількість підлітків, які мали середній рівень залежності від Інтернету, і значно збільшилась кількість підлітків із низьким рівнем інтернет-залежності. Збільшення долі середнього рівня відбулося за рахунок тих, хто мав високий рівень, а доля низького рівня поповнилась тими, хто до експерименту мав середній рівень інтернет-залежної поведінки. У контрольній групі також відбулися деякі зміни рівнів інтернет-залежності, але вони не є статистично значущими.

Загалом можна дійти висновку, що запропонована програма запобігання залежності підлітків від Інтернету, що впроваджувалась в експериментальній групі, реально сприяла зниженню інтернет-залежної поведінки підлітків.

Проведене дослідження відкриває перспективи подальшої розробки та вивчення проблеми запобігання інтернет-залежності підлітків. Перспективними надалі можуть вважатись досліджен-

ня таких актуальних проблем: гендерно-вікові аспекти інтернет-залежної поведінки особистості; вплив ЗМІ та комп'ютерних ігор на формування адиктивної поведінки підлітків; дослідження особливостей інтернет-залежної поведінки в різних вікових групах; удосконалення діяльності психологічної служби в освіті щодо попередження та корекції інтернет-залежної поведінки.



Література

1. Белинская В. А. Ребенок и компьютер: психологические реалии виртуального мира // Школьный психолог. — 1999. — № 3. — С. 10.
2. Ботьбот Т. Ю. Фактори ризику розвитку комп'ютерної залежності в осіб молодого віку // Укр. вісн. психоневрології. — 2004. — Т. 12, вип. 4. — С. 75–80.
3. Бондарчук О. І. Психологія девіантної поведінки: Курс лекцій. — К.: МАУП, 2006. — 88 с.
4. Вакуліч Т. М. Психологічні особливості поведінки підлітків у мережі Інтернет // Зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. — Т. 8, вип. 2. — К., 2006. — С. 41–47.
5. Asstantini F. Apporti causali nell'incidenza del cinema, della televisione sulla e internet delinquenza minorile // Med. Soc. Psychol. (Torino). — 2004. — V. 24, N 4. — P. 266–269.
6. Jummer M. The adult child: the antagonist or the partner // Amer. J. Psychiat. — 1997. — V. 144. — P. 710–717.
7. Mortley P. Whether you understand your child? Real problems of dialogue // J. Clin. Psychol. — 2002. — V. 4, N 8. — P. 673–691.

Інтернет-залежність являє собою особистісну характеристику як сукупність когнітивних, емоційних і фізіологічних порушень, які виявляються у поведінці, вказуючи на те, що в індивіда відсутній контроль над застосуванням Інтернету, він не в змозі припинити цей процес і, незважаючи на негативні наслідки, продовжує значний час перебувати у віртуально-інформаційному середовищі.

Інтернет-зависимость представляет собой личностную характеристику как совокупность когнитивных, эмоциональных и физиологических нарушений, которые проявляются в поведении, указывая на то, что у индивида отсутствует контроль при пользовании Интернетом, он не может остановить этот процесс и, несмотря на негативные последствия, продолжает длительное время находиться в виртуально-информационном пространстве.

The article is dedicated to the analysis of factors of preventing Internet-addiction of teenagers. The dissertation outlines main directions and approaches to studying psychological peculiarities of Internet-addiction in the world and Ukrainian science. It discloses correlation of the essence of Internet-addictiveness and Internet-addictive behaviour (IAB), outlines main criteria and factors which impact its formation (psychological, social-psychological, and social).

Надійшла 12 червня 2007 р.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МНЕМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 193–199

Розглядається проблема запам'ятовування як складний вид діяльності: визначаються його структура й механізми, умови забезпечення ефективності мнемічної діяльності та розвитку у студентів навичок іншомовного спілкування як важлива складова професійної культури спеціаліста в умовах глобалізації сучасного суспільства.

Дослідження і робота над темою проводились в руслі педагогічного менеджменту, а саме управління навчальним процесом з вивчення англійської мови — під керівництвом професора Н. Л. Коломінського. Загалом розглядається роль різних видів пам'яті — довільного й мимовільного — у процесі вивчення іноземної мови, аналізуються психологічні особливості інтенсифікації процесу навчання іноземної мови у вузі, підкреслюється роль мнемічних здібностей у підвищенні обсягу запам'ятовуваного матеріалу. Дослідники проблеми (В. А. Артемов, Дж. Бренсфорд, Р. Клацкі, У. Найсер та ін.) наголошують на довільному запам'ятовуванні іншомовного матеріалу й вважають, що мимовільне засвоєння іноземної мови є дуже неекономним з позиції часу, що витрачається, отже, є досить малопродуктивним.

Водночас інша група дослідників (Є. М. Бейдер, Ф. А. Ветлугіна, Т. В. Сергеева та ін.) вивчала продуктивність мимовільного запам'ятовування при викладанні іноземної мови та умови, які сприяють більш високим результатам запам'ятовування з опорою на мимовільну пам'ять. Мимовільне засвоєння відбувається лише тоді, коли особа, яка вивчає іноземну мову, весь час намагається навчитися цій мові, тобто діє довільно, усвідомлено. Таким чином, мимовільне засвоєння студентами іноземної мови за умови його раціонального поєднання з довільним є прикладом їхньої навчальної бережливості. Маючи постійно таку спрямованість, суб'єкт навчається мові навіть тоді, коли

не вивчає її. Тому слід відновити мимовільне засвоєння іноземної мови як необхідний прийом навчання.

Ми виходили з позиції О. А. Леонтьєва, який визначив основні принципи інтенсифікації навчання іноземної мови:

- організація навчальної діяльності як управління і контроль за послідовними діями студентів, що забезпечує формування іншомовної мовленнєвої діяльності та її структурних компонентів;
- пошук оптимального співвідношення компонентів мовної діяльності;
- послідовне запровадження принципів системності й функціональності в презентації мовної діяльності.

Психологічна специфіка інтенсифікації навчальних дій вбачає її загальну орієнтацію на “насиченість” спілкування та активізацію психічних резервів особистості. Насиченість спілкування належить до особливостей організації навчального процесу, а активізація можливостей особистості є засобом і результатом організованої міжособистісної взаємодії.

Спеціальна організація навчального процесу щодо його інтенсифікації сприяє появі нової мети й нової мотивації. У констатуючому експерименті ми визначали роль соціальних факторів мотивації діяльності студентів з вивчення іноземної мови й виявили такі основні мотиваційні стимули, що мають особливе значення для опитаних:

- можливість спілкування іноземною мовою та читання в оригіналі літератури за фахом;
- знання іноземної мови як умова успішної соціалізації після закінчення вузу;
- знання мови як умова для нових пізнавальних можливостей;
- знання мови як гарантія соціальної безпеки й соціальної захищеності;
- належність до еліти суспільства;
- гарантія покращання матеріального стану у майбутньому;
- відкриття шляху до вершин професійної кар'єри.

За допомогою анкетування нами було виявлено, що 27 % опитаних визнають комунікативну спрямованість головним фактором успішності засвоєння мови, 33 % мали досвід спілкування іноземною мовою, з них 18 % — успішний. Це підтвердило наше припущення про залежність продуктивності мнемічних процесів від комунікативної спрямованості навчальної діяльності і необхідність розвитку навичок комунікативної компетенції у студентів.

Аналіз способів відтворення іншомовного матеріалу студентами показав, що більше половини опитаних (62 %) пригадують слова у процесі розмови, а 26 % пригадують ситуацію, в якій застосовується слово, вираз або вислів. Це допомогло нам у побудові моделі оптимізації мнемічних процесів у ситуації спілкування, яку ми розглядаємо у третьому розділі дослідження.

Ми вважаємо, що до факторів оптимізації мнемічних процесів слід віднести активізацію мнемічних здібностей як компонента загальних і спеціальних здібностей особистості. Тут слід врахувати той факт, що пам'ять є "універсальною загальною здібністю до фіксування" (С. Л. Рубінштейн), вона є "однією з умов психічного життя" (І. М. Сеченов) і має різний ступінь індивідуального прояву у кожного.

Відштовхуючись від визначення мнемічних здібностей як індивідуальної відмінності у точності, швидкості і міцності запам'ятовування (А. О. Смирнов), ми припускаємо, що розвиток цих здібностей сприятиме збільшенню обсягу матеріалу, якій підлягає запам'ятовуванню. Ми беремо до уваги два види мнемічних здібностей, які потребують розвитку в процесі навчання іноземної мови — здібності до фіксування й здібності до переробки інформації (С. І. Ізюмова). Перші стосуються деталізованого збереження в пам'яті зорових об'єктів, а також тривалості зорового відбитку. В їх основі лежить індивідуаль-

на схильність користуватись образною формою репрезентації при запам'ятовуванні. Другий вид здібностей пов'язаний зі здібністю до переробки інформації, з умінням розкрити внутрішню структуру матеріалу та володінням прийомами його змістовної переробки, що дає змогу логічно зорганізувати і збільшувати матеріал. Завдяки цьому створюються умови для запам'ятовування значно більшого обсягу інформації.

Для реалізації цих умов ми виокремили мнемічні прийоми обробки текстового матеріалу (що обґрунтовані у працях С. Д. Шадрікова, Н. В. Чепелевої), які дають можливість управляти процесом розуміння тексту на основі його структурно-сислової організації. Враховувався принцип наявності у тексті так званих "шпарин" (або лагун) (Н. В. Чепелева), які ніби задають ритм текстові. Також було застосовано денотатний метод аналізу тексту (М. І. Жинкін, Г. Д. Чистякова) для оцінювання повноти збереження в пам'яті змісту тексту, правильності передання його структури. Його суть полягає у тому, що в тексті виділяються смислові елементи й між ними встановлюються зв'язки, на підставі яких будується структурна схема тексту — його денотатний граф.

Рівень успішності відтворення текстів свідчить про вміння студентів працювати з текстовою інформацією, їхню здатність осмислювати і запам'ятовувати цю інформацію, про рівень розвитку мнемічних здібностей, вміння застосовувати мнемотехнічні прийоми обробки тексту. Наведемо способи обробки інформації, які ми запропонували в моделі навчання:

- групування — поділ матеріалу на групи (за змістом, асоціаціями та ін.);
- опорні пункти — виділення опори для ширшого змісту (тези, заголовки, запитання, імена, незнайомі слова та ін.);
- мнемічний план — сукупність опорних пунктів; класифікація — розташування понять за класами, групами на підставі визначення загальних ознак;
- структурування — розміщення частин, які складають внутрішню будову матеріалу;
- систематизація — встановлення певного порядку в розміщенні частин цілого і зв'язків між ними;
- схематизація — зображення у загальних рисах або спрощене уявлення інформації, що підлягає запам'ятовуванню;
- перекодування — вербалізація інформації на базі семантичних, фонематичних ознак та ін.), повторення.

Реалізацію майже кожного способу можна розглядати як діяльність, що має певну будову і для здійснення якої потрібні розумові, мнемічні, перцептивні здібності, здібності до уявлення і мовлення.

Регулювання мнемічної діяльності буде здійснюватися через створення програми запам'ятовування й відтворення на підставі прийняття рішення про стратегію організації матеріалу й антиципації (передбачення результатів). Різні операції будуть визначатися завданнями, які ставляться перед суб'єктом, і характером матеріалу для запам'ятовування. Іноді суб'єктові доводиться по-різному маніпулювати матеріалом задля того, щоб організувати його оптимальним чином.

Оскільки нашою метою є формування навичок мнемічної обробки іншомовних текстів з перспективою їх запам'ятовування, ми враховували наявність певних навичок обробки текстів рідною мовою.

На наступному етапі ми розглядали процес впливу спілкування на динаміку мнемічних процесів його учасників як цілісної системи, компоненти якої пов'язані і взаємодіють одне з одним. Враховувались три боки спілкування: комунікативне, інтерактивне й перцептивне. Вони визначають діяльність кожного з його учасників. Комунікативний бік спілкування пов'язаний з процесом інформаційної взаємодії людей як активних суб'єктів. Це призводить не лише до руху інформаційних потоків, а й до збагачення тих знань, якими обмінюються суб'єкти. Інтерактивний бік реалізується як регуляція взаємодії партнерів спілкування за умови однозначності кодування і декодування ними знайомих (вербальних, невербальних) систем спілкування. Перцептивний бік реалізується у “прочитанні” партнера на основі дії таких психологічних механізмів, як порівняння, ідентифікація, рефлексія.

В умовах організованого навчального спілкування іноземною мовою як групової взаємодії відбувається конкретизація “винятково важливого принципу — індивідуального навчання через групове” (Г. А. Китайгородська). Свідоме засвоєння основного змісту навчального спілкування здійснюється через спеціально організовані форми взаємодії студентів у груповій роботі. Правильно підібрані форми навчальної взаємодії активізують процес спілкування, а це, у свою чергу, позитивно впливає на успішність засвоєння іншомовних значень і на мнемічну діяльність. Основною умовою ефективного навчального спілку-

вання є максимальне залучення студентів до спілкування у кожній формі навчальної взаємодії. Ця умова реалізується викладачем шляхом постановки різних змістовних навчальних завдань.

У такому режимі реалізується принцип “операціональної напруженості” спілкування студентів, який, за нашою інтерпретацією, ширше принципу “цілності спілкування”, оскільки його дотримання обов'язково потребує врахування не лише способів комунікативного реагування студентів, а й спеціальних завдань викладача, що стимулюють “операціональну напруженість” спілкування студентів. Дотримання цього принципу є головною передумовою активізації спілкування в навчальній групі, яке організовується з метою збільшення обсягу запам'ятовуваного матеріалу.

Ми будували модель розвитку мнемічної діяльності в умовах навчального спілкування, виходячи з припущення, що найоптимальніша кількість учасників при цьому складає три, шість, дев'ять і дванадцять осіб, з урахуванням особливостей взаємодії в таких мікрогрупах.

На нашу думку, програма дій, яка задається мікрогрупі з трьох осіб, має резерв для підтримання “операціональної напруженості” у спілкуванні й тоді, коли кількісний склад групи з вивчення іноземної мови збільшується до 12–15 осіб. Це набуває актуального значення у зв'язку з організацією навчальної діяльності в умовах наповненості академічних студентських груп.

Таким чином, проведений нами констатуючий експеримент дає змогу дійти таких висновків: довольне й мимовільне запам'ятовування розвиваються під час навчання іноземної мови в нерівних пропорціях, перевага надається довольному запам'ятовуванню; врахування особливостей мимовільного запам'ятовування в умовах спілкування іноземною мовою в мікрогрупах зумовлює сприйняття навчальної інформації, успішність її відтворення, сприяє розвитку мнемічних здібностей особи, яка навчається, та збільшенню обсягу інформації, що запам'ятовується. Розвиваються міжособистісні стосунки в навчальній групі; соціальні уявлення під час навчання зазнають певних змін, які зумовлені дією регулятивної функції навчального спілкування в мікрогрупах.

У розділі “Модель розвитку мнемічної діяльності під час навчання іноземної мови” розглянуто деякі умови розвитку мнемічної діяльності студентів при довольному й мимовільному запам'ятовуванні іншомовного матеріалу — з орієнтацією на майбутнє й без неї; наведено види мнемотехнічної обробки іншомовного текстового

матеріалу та особливості методики активізації групового навчання, спрямованої на активізацію комунікативної компетенції студентів у мікрогрупах із застосуванням креативного керованого читання, подано аналіз результатів формуючого експерименту.

Методи активного групового навчання ми розуміємо як такі, що являють собою не тільки засіб активізації пізнавальної діяльності студентів на уроці, а й сприяють встановленню різноманітних зв'язків між елементами навчального матеріалу для забезпечення міцної, осмисленої переробки матеріалу, який потрібно засвоїти й запам'ятати. До таких методів і прийомів належать класифікація і групування незв'язного матеріалу (група слів) іноземною мовою як прийом довільного запам'ятовування. Програма мнемічної селекції матеріалу детермінована мотиваційно-сміською установкою на майбутнє відтворення, тобто "темпоральною" або "футурогенною" установкою. Завдання складалося з трьох етапів. На першому етапі критерій групування спочатку задавався експериментатором, на другому етапі учасники експериментальної групи визначали критерії групування під керівництвом експериментатора, на третьому етапі ці критерії визначали самостійно. Після визначення критерію й здійснення групування слів давалося завдання відтворити слова письмово. Через тиждень давалося завдання відтворити ті самі слова. Порівнювався відсоток слів, що були відтворені студентами в експериментальній (ЕГ) та контрольній групі (КГ) (табл. 1).

Статистично значущими виявились дані з безпосереднього й відстроченого відтворення матеріалу студентами експериментальних груп — відповідно 93,2 і 90,6 %. Мінімально продуктивним виявилось відстрочене відтворення лексичного матеріалу учасниками контрольних груп (67,3 %), які самі визначали критерії класифікації та групування. Відмінності між етапами

формування навичок класифікації є значущими. Достовірність результатів нашого експерименту перевірялась за критерієм ϕ^* Фішера (кутове перетворення Фішера) та аналізом середніх значень (двовимірний критерій t-Стюдента). Критичне значення $\phi_{кр}^*$ відповідає рівням статистичної значущості $\rho \leq 0,01$, отже, дає підстави для підтвердження одержаних результатів. Аналіз статистичних даних підтверджує правильність нашої гіпотези про те, що однією з умов оптимізації мнемічної діяльності є керована викладачем пізнавальна діяльність, яка містить формування мнотехнічних прийомів запам'ятовування структурованого списку слів іноземною мовою та їх групування за визначеними критеріями. Студенти набувають навичок роботи за певним алгоритмом. Спочатку його задає викладач, а згодом, уже маючи навички самостійного будування алгоритму, вони отримують інструмент для підвищення мотивації до вивчення іноземної мови.

Отже, можна стверджувати, що на результати запам'ятовування справляють позитивний вплив мнотехнічні прийоми обробки інформації, які зумовлюють вищий рівень продуктивності довільного запам'ятовування.

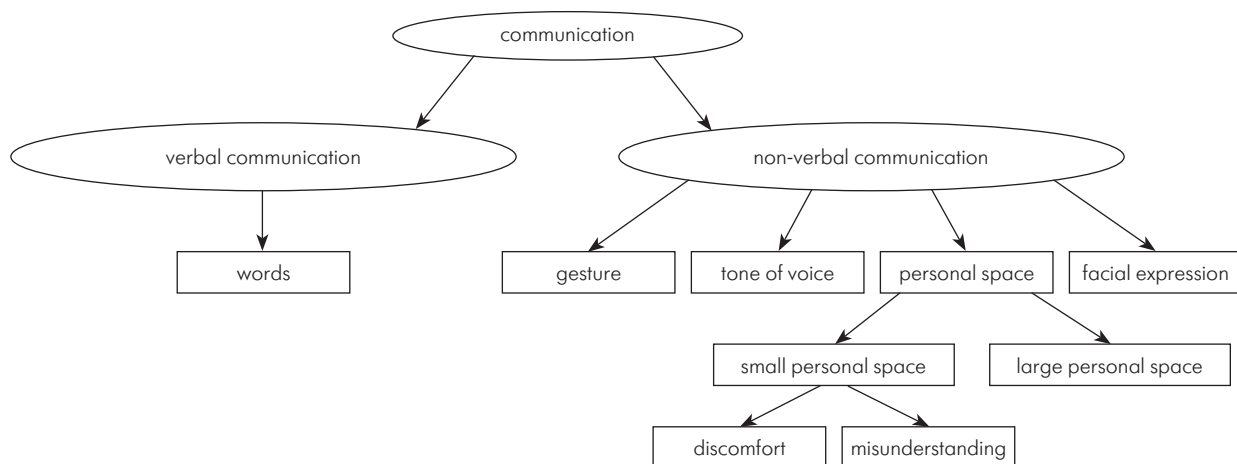
На наступному етапі ми доводили, що способом засвоєння текстового матеріалу іноземною мовою може бути свідомо регульована й контрольована система мнемічних дій, яка дає змогу вже у процесі запам'ятовування будувати його модель відповідно до завдання майбутнього відтворення або мнемосхеми навчального іншомовного тексту. Основні кроки такого алгоритму:

- попереднє орієнтування в матеріалі з метою його розуміння;
- визначення підстав для поділу тексту на сегменти;
- створення мнемосхеми, яка відображає структуру матеріалу, і позначення частин мнемосхеми словесними символами;

Таблиця 1

Показники відтворення тексту студентами експериментальної та контрольної груп

Формування навичок класифікації	Характеристика відтворення, %			
	безпосереднього		відстроченого	
	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
Критерії задаються експериментатором	78,5	77,3	75,2	73,7
Критерії визначаються експериментатором разом з випробуваними	85,1	–	80,4	–
Критерії визначаються випробуваними	93,3	72,4	91,5	67,3
Контрольне завдання	93,2	74,7	90,6	69



Мнемосхема для відтворення тексту іноземною мовою

- встановлення взаємозалежності “текст → схема”;
- зворотна взаємозалежність “схема → текст”, яка забезпечує більш повне й точне його відтворення.

Наведемо мнемосхему, що була застосована для відтворення тексту іноземною мовою. Схема складається з 12 семантичних одиниць та 11 семантичних зв'язків.

Ця схема (дітекс) виконувала роль засобу розумової обробки тексту в напрямі руху: “схема текст”. На цьому етапі активізувалися здібності студентів до деталізованого збереження в пам'яті зорових об'єктів, а також тривалість зорового сліду. В основі цих здібностей лежить індивідуальна схильність користуватися переважно образною формою репрезентації при запам'ятовуванні. Студенти експериментальної групи застосовували “алгоритмічний” фактор, що дало змогу оптимально зорганізувати матеріал і репрезентувати його в пам'яті, а під час відтворення за допомогою

знайденого алгоритму – реконструювати (напряму руху: “схема → текст”).

На наступному етапі учасники експерименту отримували незнайомий текст і самостійно будували мнемосхему в процесі роботи з його логічної організації. За тиждень проводився контрольний зріз з метою перевірки ефективності набутої навички мнемічної обробки тексту. Фактором стимулювання мотивації слугувала висунута додаткова установка “орієнтація на майбутнє” – відтворення з оцінюванням повноти, точності й логічності відтвореного тексту. Виконавці завдання були обмежені темпоральними рамками.

Результати навчально-пізнавальної діяльності із запам'ятовування і відтворення тексту іноземною мовою за допомогою запропонованого методу показують, що надання такого інструментарію значно збільшило показники з повноти, точності й логічності запам'ятовування та відтворення тексту порівняно з показниками констатуючого етапу експерименту (табл. 2).

Таблиця 2

Показники відтворення тексту з використанням мнемосхеми тексту

Відтворення	Група	Характеристики відтворення, %								
		Повнота			Точність			Логічність		
		Текст 1	Текст 2	Текст 3	Текст 1	Текст 2	Текст 3	Текст 1	Текст 2	Текст 3
Безпосереднє	ЕГ	53,4	70,4	78,6	47,5	76,3	84,2	56,4	71,3	74,1
	КГ	43,2	51,8	44,6	47,1	44,8	48,7	54,7	57,2	58,6
Відстрочене	ЕГ	50,5	68,8	65,3	42,0	58,3	76,4	51,0	65,2	69,5
	КГ	35,8	45,6	39,4	37,2	32,6	38,4	49,3	54,2	52,3

Примітка. Текст 1 – із заданою мнемосхемою, текст 2 – зі схемою, яку побудували випробувані, текст 3 – контрольний текст.

Порівняння результатів за усіма характеристиками відтворення засвідчує, що студенти експериментальних груп мають результати набагато вищі, ніж студенти контрольних груп (значуща різниця за t-критерієм Стюдента на рівні $p \leq 0,05$). Аналіз результатів повноти і точності відтворення тексту студентами ЕГ та КГ з використанням мнемосхеми дає підстави для висновків.

Повнота (53,4 %) й точність відтворення (47,5 %) зростають від першого тексту, коли мнемосхему пропонував експериментатор, до другого тексту (повнота — 70,4 %, точність — 76,3 %), до якого мнемосхему студенти склали разом з експериментатором, та максимальними є при запам'ятовуванні й відтворенні третього тексту, коли студенти самостійно визначають критерії побудови мнемосхеми (повнота — 78,6 %, точність — 84,2 %). Це пояснюється тим, що завдання відтворення з оцінюванням є для них доволі сильно діючим мотивом, адже вони мали у своєму розпорядженні і спосіб запам'ятовування, і спосіб відтворення (структуровану модель запропонованого матеріалу). Мотив “відтворити на оцінку” спонукав студентів відтворювати все, що їм було відомо з даного тексту. Очевидно лише за умов виникнення суто пізнавальних мотивів можливе справжнє, а не лише формальне оволодіння предметним змістом, рівно як і способами його запам'ятовування й відтворення. Звідси можна дійти висновку: завдання запам'ятовування треба ставити після того, як нові предметно-змістовні розумові дії не лише завдані, а й засвоєні. Лише в такому разі можна ефективно створити орієнтовні й виконавчо-контрольні компоненти мнемічної дії як дії саморегуляції. Лише за умови наявності сформованих предметно-змістовних розумових дій людина може готувати майбутнє відтворення на базі усвідомленого вибіркового застосування мнемічних операцій (способів), тобто оволодіти ними як засобами регуляції власної діяльності.

Якщо для запам'ятовування матеріалу достатньо було здійснити його змістовний аналіз, тоді таке запам'ятовування слід вважати мимовільним. Мнемічний процес відіграє лише роль “пускового механізму” й втрачає свій самостійний характер у навчальній діяльності.

Тому наступний етап формуючого експерименту був присвячений формуванню умінь змістовного аналізу іншомовного тексту в умовах мимовільного запам'ятовування у мікрогрупі в комунікативній ситуації. Це було логічним вирішенням завдання оптимізації мнемічної діяль-

ності в умовах навчального спілкування для підтвердження гіпотези щодо продуктивності мимовільного запам'ятовування в умовах навчального спілкування іноземною мовою у студентській групі.

Вибір оптимального кількісного складу навчальної групи ґрунтувався на принципі існування первинних, “контактних”, малих груп (Я. Л. Коломінський), в яких оптимальною вважається кількість учасників 7 ± 2 всередині вторинної малої групи. Головним аргументом для обґрунтування слугує встановлене й експериментально підтвержене Дж. Міллером оптимальне число 7 ± 2 , зважаючи на перцептивні можливості людини для звичайного стимульного (зорового й слухового) матеріалу. Ми концентруємо увагу на мікрогрупі з трьох осіб як перспективного фактора оптимізації навчального пізнавального процесу, який в наших умовах дає можливість застосовувати запропоновану модель у групах з шести, дев'яти, дванадцяти осіб за умови проведення навчання у постійній взаємодії та спілкуванні.

У процесі вирішення навчального завдання принциповим моментом були взаємодія й спілкування учасників експерименту, тобто наявність системи, за якою відбувається розподіл функцій між учасниками спілкування, зміна ролей під час виконання завдання, взаємосприяння, контроль за коригуванням дій. Відповідно до запропонованої моделі ми вирішували завдання пошуку шляхів ефективного формування мнемічної діяльності студентів, навичок критичного й образного мислення за допомогою керованого читання текстового матеріалу із закінченим сюжетом, що мало активізувати мнемічні процеси і підвищити їх продуктивність. Розподіл експериментальної студентської групи на мікрогрупи по три особи у кожній групі сприяв створенню креативного конкурентного оточення з метою підвищення мотивації виконуваної діяльності. Постановка експериментатором (викладачем) запитань, які актуалізують антиципацію, а саме фіксують гіпотези читача стосовно подальшого розвитку змісту, сприяла активізації мислення, створенню атмосфери “напруженості спілкування”, як результат — виникненню операціональної напруженості. Перевага процесуальних мотивів діяльності мобілізує діяльність студентів і сприяє створенню високого рівня їхньої пізнавальної активності.

Процес змістовного читання включає “зіткнення смислових позицій, яке веде до виникнення нових смислів, переструктуризації й збагачення

не лише когнітивної, а й особистісної сфери читача” (Н. В. Чепелева).

Таким чином, розуміння тексту, встановлення зв'язків між окремими смисловими блоками сприяють відтворенню його загального смислу, стимулюють розумову діяльність, розвиваючи тим самим мимовільне запам'ятовування.

Висновки

1. Основними умовами розвитку мнемічної діяльності у процесі навчання англійської мови є організація навчальної діяльності як управління й контролю за послідовними діями студентів, що забезпечує формування іншомовної мовленнєвої діяльності та її структурних компонентів; пошук оптимального співвідношення компонентів мовної діяльності; послідовне запровадження принципів системності й функціональності у презентації мовної діяльності.

2. Свідоме засвоєння основного змісту навчального спілкування здійснюється через спеціально організовані форми взаємодії студентів у груповій роботі. Ця умова реалізується викладачем шляхом постановки різних змістовних навчальних завдань.

3. Формування у студентів таких мнемотехнічних прийомів обробки іншомовної інформа-

ції, як класифікація, систематизація, групування, виокремлення опорних пунктів, структурування, узагальнення, будування мнемосхеми тексту, позитивно впливає на обсяг запам'ятовуваного матеріалу, на швидкість його фіксації та відтворення — як безпосереднього, так і відстроченого.

4. Організація навчання за моделлю формування умінь змістовного аналізу іншомовного тексту в умовах мимовільного запам'ятовування в мікрогрупі у комунікативній ситуації значно активізує мнемічні процеси і підвищує їх продуктивність. Особливістю моделі навчального спілкування є організація “насиченого спілкування” у спільній навчально-пізнавальній діяльності студентів.

5. Застосування запропонованої моделі сприяє підвищенню продуктивності мнемічної діяльності завдяки позитивній динаміці змін таких соціально-психологічних характеристик, як задоволеність, зацікавленість, згуртована (контактна) комунікативна готовність, готовність до взаємодії та продовження спільної діяльності, доброзичливість, інтерес до товаришів по мікрогрупі і до всієї групи. Збільшується соціально-психологічна інформованість студентів щодо спільно виконуваної діяльності та відносно одне до одного, змінюється егоцентрична орієнтація особистості студента на колективну.

Рассматриваются особенности развития мнемической деятельности студентов при обучении английскому языку. Главным фактором развития является наличие навыков мнемических приемов обработки словесного и текстового материала на английском языке на основе его структурно-смысловой организации с учетом коммуникативной, интерактивной и перцептивной стороны общения. Регулирование мнемической деятельности может осуществляться с помощью программы запоминания и восстановления на основе принятия решения о стратегии организации материала и антиципации.

Розглядаються особливості розвитку мнемічної діяльності студентів у процесі їх навчання англійської мови. Провідним чинником розвитку є наявність навичок мнемічних прийомів обробки словесного і текстового матеріалу англійською мовою на основі його структурно-смысловій організації з урахуванням комунікативної, інтерактивної та перцептивної сторін спілкування. Мнемічна діяльність може регулюватись шляхом створення програми запам'ятовування і відтворення на основі прийняття рішення про стратегію організації матеріалу і антиципацію.

In the article the writer outlines peculiarities of development of students' mnemonic activity in the process of teaching them English language. Main factor for developing is availability of mnemonic skills of processing lexical and textual material in English on the basis of its structural-semantic organization taking into account communicative, interactive and perceptive sides of communication. Regulation of mnemonic activity is possible through building programs of memorizing and reproduction on the basis of decision about organization of the material and anticipation.

Надійшла 30 травня 2007 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ОСОБИСТІСНОМУ ВИМІРІ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 200–204

Аналізуються роль і зміст організаційної культури в контексті розвитку організації. Досліджується структура культури організації та особистості працівників. Акцентується увага на організаційній культурі особистості. Наголошується на тому, що майбутній внесок працівника в ефективність спільної діяльності залежить від успішності його включення в організацію.

Організація — це не просто об'єднання індивідуумів і не виробнича машина. У будь-якій організації люди працюють у складі груп і відчувають свою приналежність до цієї організації. В ній завжди існують певні норми та цінності, які справляють вплив на поведінку працівників, спонукаючи їх виявляти максимум активності, спрямованої на досягнення спільної мети, або перешкоджаючи активації їхніх зусиль.

Організаційна культура є одним з базових понять в організаційній психології. Однак тільки в останні роки організаційну (корпоративну) культуру стали визнавати основним показником, необхідним для вірного розуміння та управління організаційною поведінкою. Роль корпоративної культури у розвитку будь-якої організації визначається низкою обставин. По-перше, вона надає працівникам організаційної ідентичності, визначає уяву про компанію та є важливим джерелом стабільності й наступності в організації. По-друге, знання основ організаційної культури своєї компанії допомагає новим працівникам вірно сприймати події, що відбуваються в організації, та визначати їх значущість. По-третє, внутрішня культура організації стимулює самосвідомість, високу відповідальність працівника, тим самим ідентифікує його в якості рольової моделі (зразка). Едгар Шайн визначає організаційну культуру як сукупність основних переконань, самостійно сформованих, засвоєних або розроблених певною групою під впливом різноманітних внутрішніх і

зовнішніх факторів. До характеристик організаційної культури, за С. Роббінсом, належать [4]:

- індивідуальна автономність — міра соціальної відповідальності та незалежності; сприятливі можливості для ініціативи, які має особистість в організації;
- структура — міра, в якій правила, принципи і управлінський контроль використовуються для контролю поведінки працівників;
- підтримка — міра щирості й підтримки, яку забезпечують менеджери своїм підлеглим;
- винагорода за виконання — міра, в якій розподіл винагород в організації (просування по службі, підвищення заробітної плати та ін.) базується на критерії участі працівників в діяльності організації;
- ідентифікованість — ступінь ототожнення працівників з організацією в цілому;
- терпимість у конфліктах — міра конфліктності між особистостями та робочими групами, ступінь розв'язання конфліктів;
- допустимість ризику — міра, в якій працівники підтримують у собі здібності до інновацій та ризику.

Ядром організаційної культури, безумовно, є цінності, на яких формуються норми і форми поведінки в організації [5]. Стосовно організаційної культури цінності можна визначити як цільове та очікуване явище, оскільки особистість завжди займає оцінну позицію по відношенню до всіх

елементів зовнішнього середовища. Цінності тут є стимулом, необхідною умовою для будь-якої взаємодії.

Через соціальні розбіжності, що існують як у суспільстві, так і в будь-якій організації, цінності розподіляються серед людей не порівну. На цьому постулаті базуються відносини влади і підпорядкованості, всі види економічних відносин, відносини дружби і партнерства. Розподіл цінностей у соціальній групі, наприклад серед працівників компанії, визначає ціннісний образ цієї групи або організації. В межах організації, в рамках загального ціннісного образу кожний працівників займає індивідуальну ціннісну позицію. Система образів і позицій змінюється у процесі взаємодії між особистостями та обміну цінностями.

Майже неможливо навести узагальнений перелік корпоративних цінностей, оскільки організаційна культура завжди є оригінальною сумішшю цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, що притаманні тільки кожній окремій організації. Наближення до спільних цінностей об'єднує людей у групи, що є невід'ємною складовою досягнення поставлених перед організацією цілей.

Саме цінності, що визнаються та декларуються засновниками і найавторитетнішими членами організації, є ключовою ланкою, від якої залежить згуртованість колективу, формується єдність поглядів і дій, а це, у свою чергу, забезпечує досягнення цілей організації. Виходячи з поглядів Д. А. Леонтьєва можна виокремити три основні форми існування корпоративних цінностей:

- ідеали — напрацьовані та визнані керівництвом уявлення про досконалість у різних сферах діяльності організації;
- втілення цих ідеалів в діяльність та поведінку працівників у межах цієї організації;
- внутрішні мотиваційні структури особистості працівників організації, які призводять до втілення у власній поведінці й діяльності корпоративних ціннісних ідеалів.

Функціональна роль існування цінностей організації безпосередньо пов'язана з існуванням людини у суспільстві. Однак не всі корпоративні цінності, які сприймаються працівником як такі, насправді є його особистісними цінностями. Необхідною умовою такої трансформації є практичне включення працівника в діяльність організації, спрямовану на реалізацію цих цінностей.

Зазначимо, що до структури корпоративної культури також належать норми поведінки в межах організації та соціальні ролі. Під нормами, на

наш погляд, слід розуміти узагальнені правила поведінки працівників, які сприяють досягненню цілей організації. Ролі, у свою чергу, визначають внесок кожного працівника у спільну діяльність залежно від формальної та неформальної його позиції в організації, а також взаємні очікування і взаємний контроль працівників. Таким чином, персонал — це група працівників, кожний з яких сприймає загальні цілі, цінності та норми даної організації, має певні особистісні ціннісні орієнтації, володіє необхідним набором вмінь і навичок, що дають йому можливість займати певну позицію у соціальній структурі організації та грати відповідну соціальну роль. У зв'язку з цим керівнику організації важливо розуміти поведінку кожного працівника та вміти впливати на неї.

Будь-якому вчинку людини зазвичай передують сприйняття, осмислення, розуміння ситуації і свого місця в ній, тобто когнітивні (пізнавальні) компоненти; суб'єктивне ставлення, забарвлене відчуттями, тобто афективні (емоційні) компоненти; дія або її стримування, тобто конативні (дієво-динамічні) компоненти [3].

Управління роботою підлеглих потребує від менеджера спеціальних знань і навичок, які дають йому можливість ефективно діяти. Вивчення індивідуальних властивостей особистості допомагає йому зрозуміти загальні тенденції людської поведінки. При цьому слід мати на увазі, що самі люди не завжди добре усвідомлюють власні прагнення та дії, а часом взагалі не можуть пояснити причини своєї поведінки.

Розуміння цих аспектів пов'язане з аналізом головних засад теорій особистості, які тією чи іншою мірою розкривають причини поведінки людини.

Спектр організаційної культури, яку людина привносить в організацію, визначається унікальністю кожної особистості. Здебільшого людина приходить в організацію зі своїм набором цінностей, зі своїм ставленням до соціальних явищ, тобто зі сформованою власною позицією. Бачення світу, його сприйняття значною мірою впливає на рівень мотивації і на поведінку індивіда.

Особливості організаційної культури людини полягають в тому, що це функція від індивідуальності особистості та зовнішнього середовища. Крім того, поведінка, особистість та зовнішнє середовище впливають один на одного. Життєдіяльність будь-якої організації залежить від уміння керівництва вимагати від своїх працівників такої поведінки, яка б відповідала цінностям цієї організації.

Система цінностей являє собою пріоритети індивідуальних цінностей, які значною мірою формують поведінку людини у процесі діяльності в організації та визначають стиль її життя.

Менеджер повинен з повагою ставитися до індивідуальних цінностей виконавців і допомагати їм формувати позицію відповідно до пріоритетних цінностей організації в цілому.

На поведінку людини в організації впливають такі детермінанти, як характеристика середовища, попередній досвід людини, почуття та сприйняття, навчання та мислення, цілеспрямованість людини, соціальний статус людини, інтереси, настанови, потреби та особистісні якості людини. Врахування індивідуальних характеристик (стать, стан фізичного здоров'я, антропометричні показники, ступінь емоційної врівноваженості, інтроверсія-екстраверсія, компетенція та ін.) працівників надає можливість кожному з них знайти певне місце у процесі виконання роботи, щоб поєднати потенційні можливості індивіда з цілями організації.

Важливу інформацію для розуміння можливостей людини та її спрямованості в діяльності дає аналіз окремих складових структури особистості (біологічна, психологічна, соціальна підструктури та спрямованість особистості).

Структура особистості досліджується в наукових публікаціях у різних аспектах:

- як безпосереднє, незалежне, нестале. Поведінка базується на пріоритетних інтересах особистості, які не збігаються з пріоритетами інтересів організації;
- як індикатор змін. Реакція підлеглого на управлінські дії у формальній та неформальній організації розглядається як зворотний зв'язок, що підсилює або послаблює характер впливу;
- як залежні зміни. Довготривалий вплив сильних організаційних сил формує зміни у поведінці працівників, оскільки особистість близька до занадто збільшеного стереотипу;
- як частина динамічної системи взаємного впливу. Вплив середовища, що оточує особистість, може суттєво відбитися на її поведінці як в позитивному, так і негативному напрямку.

Організаційна культура людини базується на наступних якостях особистості: позитивна реакція на осіб, що мають владу; бажання конкурувати; вміння переконувати; бажання відігравати роль неформального лідера; толерантність до ру-

тинної адміністративної роботи. Сформувані позитивний набір якостей можна шляхом навчання. Однак існує набір ситуацій, які заважають досягненню цієї мети. Серед них можна навести такі:

- сталість міжособистісного оточення працівника і соціальних груп;
- обов'язок дотримання певних правил поведінки;
- низький рівень культурного оточення працівників і соціальних груп;
- особливості географічного середовища.

В організаціях можна виокремити домінуючі культури та субкультури. Домінуюча культура відображає основні (базові) цінності, які сприймаються більшістю членів організації. Це макropідхід до культури, який є відмінною характеристикою організації. Субкультури набувають розвитку у великих організаціях і відображають загальні проблеми, ситуації та досвід їх розв'язання. Вони розвиваються географічно або в окремих підрозділах (вертикально або горизонтально) та об'єднують основні цінності домінуючої культури і додаткові цінності членів даного підрозділу. Особливості субкультури кожної структурної одиниці організації впливають одна на одну і формують загальну частину культури організації.

Культуру організації можна розглядати як похідну від двох складових: 1) припущень і переваг тих, хто її створив; 2) досвіду, який привнесли їх послідовники. Підтримка культури організації на відповідному рівні безпосередньо залежить від відбору працівників, дій керівників вищого рівня та методів соціалізації [5].

Мета відбору працівників — виявити і прийняти до організації людей зі знаннями та навичками ефективного виконання відповідних завдань. Кінцевий вибір кандидата визначається суб'єктивною оцінкою того, хто приймає рішення щодо прийняття на роботу. Ця суб'єктивна оцінка часто визначається культурою даної організації.

Дії керівників вищого рівня також впливають на організаційну культуру. Їхня поведінка та рішення щодо вибору стратегії організації встановлюють деякі норми, які потім сприймаються всіма членами організації.

Соціалізація найбільш доцільна при прийнятті на роботу нового працівника, коли його інформують про те, який стан справ, правила і традиції притаманні даній організації. В деяких випадках пропонується формальна програма навчання з метою ознайомлення з основними положеннями культури організації. Додатково до програм нав-

чання культура передається працівникам також іншими засобами. Серед них найефективніші – інформація, традиції, символи і мова.

Інформація містить опис явищ, які пов'язані з фактом заснування організації, та ключових рішень, що визначають стратегію розвитку організації.

Дотримання традицій, що склалися в організації, є засобом для передавання культури, оскільки з традиціями пов'язані головні цінності цієї організації.

Дизайн і планування території та будівель, стиль керівництва, уніформа і спецодяг також є матеріальними символами, які передаються працівникам. Важливого значення набувають також типи поведінки працівників (ризикованість, консерватизм, авторитарність, індивідуалізм, соціальність).

Багато організацій та їх підрозділів використовують мову як засіб ідентифікації членів організації з її культурою або субкультурою. Опанувавши її, члени організації підтверджують сприйняття культури та допомагають її збереженню.

Успішність інтеграції людини в організацію і відповідно її майбутній внесок в ефективність спільної діяльності залежать від поєднання трьох основних чинників: ініціативності працівника, його вправності та комунікабельності [1].

Передусім треба чітко розуміти, що за словами, які позначають ту чи іншу якість особистості, стоїть дуже складна і багатогранна реальність. Це мотиви і ціннісні орієнтації, які визначають спрямованість особистості, розкривають спонукальні причини її вчинків; йдеться про цілу гаму їхніх компонентів, які утворюють ці якості, наповнюючи їх реальним змістом; це нарешті, система вподобаних способів дії та звичних вчинків, в яких людина себе реалізує і за якими ми визначаємо цю якість.

Ініціативність, як прагнення людини до пошуку нових, нешаблонних ідей та рішень, складається з низки пов'язаних між собою особистісних особливостей, серед яких виокремлюються такі, як орієнтація на “справу” як провідну сферу життя; високий рівень розвитку творчих здібностей; оригінальність, нестандартність мислення; впевненість у собі і висока самооцінка; самостійність у прийнятті рішень та схильність до ризику. Природно, що кожна із зазначених особливостей може бути виражена різною мірою. Саме це визначає якісно-кількісний рівень розвитку самої ініціативності. Як правило, засадою стосовно ініціативності є сильна мотивація досягнення,

тобто прагнення успіху, утвердження свого “Я”, отримання визнання на діловому і професійному рівні. Люди з розвинутою ініціативністю зазвичай є постійним центром розвитку справи та організації загалом.

Наступним чинником успішної соціалізації є вправність, тобто прагнення людини діяти якомога краще, але за суворо визначених та обмежених обставин. До структури вправності можна віднести такі особистісні особливості: загальну орієнтацію на якість виконання роботи; методичність і педантизм; безпомилковість дій; прагнення діяти за заданим зразком; довіра до керівника; почуття обов'язку та відповідальності; прагнення соціального схвалення. Вправність базується на мотиваційному комплексі, який поєднує сильну орієнтацію на високу якість виконання завдання та мотивацію запобігання невдач. Вправність звичайно поєднується з високим рівнем конкретності мислення, незалежно від фаху і сфери діяльності.

Комунікабельність, як прагнення людини до встановлення довірчо-неформальних стосунків з іншими людьми та створення загального комунікативного контакту в групі, є невід'ємним чинником успішності включення людини до організації. Серед особистісних особливостей, що складають структуру комунікабельності, можна зазначити: загальну орієнтацію на інших людей; цінність дружних відносин у групі; готовність прийняти іншу думку; конформізм; прагнення до лідерства; здатність до ствердження власної думки; уникання конфліктів. Комунікабельність базується на мотивах, які поєднують значущість інших людей та спілкування як такого. Ця подвійна структура мотиву призводить до того, що людина постійно прагне отримати схвалення себе як особистості з боку інших людей та досягає цього в актах комунікації. Причому прагнення до схвалення пов'язане не з реальними досягненнями в діяльності, а з прийняттям і визнанням своєї особистості загалом.

Комунікабельність є третьою особистісною якістю, яка визначає місце людини в організації. Адже крім виконання професійних обов'язків, людина щодня вступає у безліч комунікативних взаємодій, а від її вміння спілкуватися залежить і загальна ефективність діяльності, і психологічний клімат у групі.

Ініціативність, вправність та комунікабельність утворюють своєрідну систему координат, в яку можна “вписати” особистість працівника. Аналіз поєднання якостей надає унікальну мож-

ливість прогнозування майбутнього місця та поведінки особистості в організації.

Безумовно, що корпоративна культура організації, в межах якої продовжуються соціалізація та формування особистості, несе велику відповідальність за подальшу долю своїх членів.

Також треба звернути увагу на вплив організаційної культури на роботу організації. Він є дуже значним — у разі невідповідності організаційних цілей чи структури організації цінностям і поведінковим нормам працівників виникає внутрішній конфлікт, який може перерости у глибоку кризу.

Проведене дослідження дало змогу дійти наступних висновків.

1. Організаційна культура — це філософія, ідеологія, цінності, припущення, переконання, очікування та відносини, що колективно використовуються та об'єднують організацію в єдине ціле. Існує багато цінностей, припущень, переконань, очікувань та відносин, що підтримують окремі особистості в організації, але тільки ті, які є спільними для всіх, широко підтримуються та визначають справжній характер організації. Організаційна культура справляє дуже сильний вплив на поведінку працівників.

2. Індивідуальні системи в організації слід розглядати як базовий об'єкт формування організаційної поведінки.

3. Особистість — це багатогранне утворення, ті чи інші риси якого істотно впливають на поведінку людини: по-перше, навички, знання, характер

та особливості особистості в тому вигляді, в якому вони сформовані всім попереднім життєвим досвідом; по-друге, конкретні обставини ситуації, в якій приймається рішення.

4. Життєдіяльність організації залежить від розуміння поведінки кожного працівника та вміння впливати на неї. Важливу інформацію для розуміння можливостей людини та її спрямованості в діяльності дає аналіз окремих складових структури особистості.

5. Адаптація людини до особливостей організації та її ідентифікація з організацією ведуть до формування очікуваної поведінки та її ціннісних передумов (цілей, завдань).

6. Найпоширенішими шляхами передання культури працівникам є соціалізація церемонії та ритуали, історія, слогани і норми.



Література

1. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. — К.: Лібра, 1998. — 270 с.
2. Єськов А. Л. Корпоративна культура: теорія і практика. — К.: Наук. світ, 2004. — 66 с.
3. Ложкін Г. В., Спасенніков В. В., Комаровська В. Л. Економічна психологія. — К.: Вид-дім "Професіонал", 2004. — 304 с.
4. Організаційна поведінка / Л. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, А. М. Власова та ін. — К.: Вид-во КНЕУ, 2001. — 249 с.
5. www.personal-mix.com

Анализируются роль и содержание организационной культуры в контексте развития организации. Исследуется структура культуры организации и личности работников. Делается акцент на организационной культуре личности. Подчеркивается, что будущий вклад работника в эффективность общей деятельности зависит от успешности его включенности в организацию.

Organizational culture role and its matter as a component of organization development are analyzed. Structures of the culture of organization and employee's personality are investigated. Attention is focused on employee's personal culture. The principle that employee's future contribution into common activity effectiveness depends on his/her involvement is emphasized.

Надійшла 12 червня 2007 р.

ВПЛИВ ЕТИЧНИХ АТИТЮДІВ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 205–209

Розглянуто підходи до визначення ролі керівника вищого навчального закладу (ВНЗ) як основного суб'єкта формування організаційної культури. Подано різні теоретичні підходи до вивчення цього феномена. Автор підкреслює значення етичних атитюдів керівника в оптимізації організаційної культури ВНЗ.

Сучасне розуміння управління людськими ресурсами актуалізує людинознавчу складову управлінської діяльності та значно підсилює роль прогностичної функції суб'єкта управління не лише бачити, а й розуміти сучасні тенденції управління.

У працях, присвячених психологічним проблемам управління, розглядається вплив особистісних і міжособистісних чинників на ефективність управління, оптимізацію організаційної культури, роль інтелектуальних і культурно-поведінкових характеристик у виконанні функцій управління. Зроблено спроби визначити ієрархію поведінкових нормативів у вигляді відповідних вимог до особистості керівника [11].

Істотне значення для обґрунтування змісту організаційної культури мають праці, що відображають методологічні та психолого-педагогічні основи управління сучасними освітніми закладами [4]. На думку більшості психологів [23–26], організаційна культура є одним з основних засобів створення ефективної організації, яка об'єднує працівників етичними, моральними і культурними цінностями і спрямовує їхні зусилля на досягнення мети. Основні складові організаційної культури, як свідчать результати досліджень, сприймаються працівниками на неусвідомленому рівні і переходять у розряд свідомого через параметри соціально-психологічного клімату, аналіз якого дає змогу оцінювати її адекватність за допомогою власних атитюдів, цінностей, норм, принципів тощо. Інтегруючи професійні цінності,

норми, бажання працівників, уявлення про способи спільної діяльності, організаційна культура формує ціннісно-орієнтаційну єдність членів колективу, їхню мотивацію до праці; визначає стиль поведінки працівників і стиль керівництва; впливає на формальні та неформальні взаємовідносини працівників [13; 14; 16; 17; 19].

Управління в різних соціальних сферах (виробництво, підприємництво та ін.) істотно відрізняється від управління закладами освіти в цілому та окремими підрозділами зокрема, тобто завдання, мета, умови роботи керівника в системі освіти якісно відрізняються від завдань, що стоять перед керівником підприємства або комерційної структури. Н. Л. Коломінський визначив процес управління як діяльність, спрямовану на створення у підлеглих, партнерів, психологічних якостей, станів, що сприяють досягненню мети управління [5]. Ефективність керівництва в організації пов'язана з розумінням цінностей особистості, групи, суспільства, з відповідністю управлінських процесів моральним стандартам. Управлінські рішення і дії мають містити вимоги до їх характеру та орієнтувати на імперативність і універсальність етичної спрямованості професійної діяльності. Моральне лідерство управлінця — одна з необхідних вимог стійкого розвитку організації, формування та оптимізації організаційної культури у будь-якій сфері.

Щодо значущості керівної ланки як основного суб'єкта формування організаційної культури існують різні погляди. Так, наприклад, російський

дослідник В. І. Підлісних вважає, що організаційна культура формується спонтанно, оскільки виникає з моменту створення організації, незалежно від бажання керівництва [12]. Подібну позицію займає й Д. Фейсі, який вважає, що організаційна культура є внутрішньою випадковою змінною, а Р. Холл відзначає, що культура організації відносна стабільна [20]. Відповідно до твердження, що організаційна культура формується незалежно від суб'єктивної волі керівника й колективу [15], організаційно-культурний феномен трактується як спонтанно утворений специфічний, ціннісно-нормативний (регулятивний) контекст функціонування певної організації.

Інший дослідницький підхід базується на переконаності в тому, що організаційна культура — це феномен, який свідомо й цілеспрямовано формується. Так, Дж. Н'юстром і К. Девіс констатують, що організаційна культура може бути єдиною або складатися із субкультур, проте у більшості випадків витоками культури є вище керівництво організації [10]. Дж. Лафта вважає, що організаційна культура є потужним інструментом лідерства, оскільки уявлення керівників — це фундамент при формуванні стратегії. При цьому автор наводить найпотужніші механізми організаційної культури [7]:

- на що звертає увагу керівник, що він оцінює й контролює;
- реакція керівника на критичні події й кризи в організації;
- навмисний вплив керівника на трудові ролі, навчання й тренерство.

Дещо інший погляд на генезис і розвиток організаційно-культурного феномена демонструє А. Н. Занківський, стверджуючи, що про організаційну культуру можна говорити тільки у випадку, коли вище керівництво демонструє й затверджує певну систему поглядів, норм і цінностей, які прямо або опосередковано сприяють виконанню стратегічних завдань організації. Найчастіше формується культура, в якій втілюються цінності й стиль поведінки їхніх керівників [2]. Подібним чином характеризують аналізований феномен Т. Ю. Іванова й В. І. Приходько, які вважають, що організаційна культура являє собою змішану природно-штучну систему, яка поєднує в собі формально-раціональні й спонтанні життєві процеси [3].

Ця точка зору найбільш адекватно відображає роль і місце керівника у процесах розвитку й відтворення організаційної культури. Безперечно, в будь-якій організації існують і діють

певні системи або моделі цінностей, символів, ритуалів, традицій і порядків, які розвивалися й сформувалися із часом [27]. Однак у процесі організаційного функціонування її розвиток детермінується цілком усвідомленими атитюдями, тому що формування культури, яке підтримує й заохочує різноманіття трудових ресурсів, — одне з основних завдань практично будь-якої сучасної організації. Реалізація завдань з формування такої культури — прерогатива управлінського сегмента організації. Носіями організаційної культури є люди. Однак в організаціях зі сталою організаційною культурою вона як би відокремлюється від людей і стає її атрибутом, її частиною, будучи предметом пильної уваги з боку керівництва, — відзначає А. Н. Занківський. При цьому він підкреслює, що визначальний вплив на організаційну культуру справляють дії вищих керівників. Їхня поведінка, проголошені ними норми, а головне — організаційні ресурси, спрямовані на їхню реалізацію й усталеність у свідомості членів організації, стають найважливішими орієнтирами поведінки працівників [2]. Найчастіше індивідуальні якості й стиль поведінки керівника, ресурсні можливості, які продуктивно ним використані, є більш ефективним засобом впливу на співробітників, ніж формалізовані правила й офіційні імперативи, оскільки саме керівник як головний суб'єкт управлінської діяльності формує своєю індивідуальною самобутністю й неповторністю той суб'єктивний фактор організації, який вирішальною мірою визначає характер управління і всю її життєдіяльність [1].

Організаційна культура вищого навчального закладу як психологічне явище являє собою сукупність і складну взаємодію різноманітних психологічних конструктів, таких як етичні атитюди, професійні цінності, переконання, норми членів педагогічного колективу, які формують мотиви й моделі трудової поведінки, що відображаються та передаються традиціями вищої школи.

На нашу думку, особистість керівника ВНЗ є генератором нормотворення: еталонів, атитюдів, моделей комунікативної поведінки, які поширюються на колектив кафедри, відтворюючись у процесах спілкування та спільної діяльності членів колективу. Це сприяє розвитку управлінської культури як системи домінуючих в організації цінностей, уявлень, думок, норм колективу. У сучасній психології визначення професійно важливих якостей особистості керівника спирається на особистісний підхід. Аналіз усіх проявів особистості, її спрямованість, врахування лідерських здібнос-

тей, як зазначає Н. Л. Коломінський, дають підставу говорити про здатність особистості до керівництва. Серед багатьох якостей, що мають бути притаманні керівнику, є моральні, які відбивають ставлення керівника до загальнолюдських цінностей, ставлення до управлінської діяльності як до професії, ставлення до самого себе. Психологічні вимоги, які висуваються до особистості керівника, відображено у психограмі менеджера освіти [5]. Особистісні якості керівника і підлеглих зумовлюють певні ефекти їхньої спільної діяльності та спілкування, впливають на регуляцію взаємостосунків, а також стають об'єктами певного впливу з боку колективу. Такий вплив може носити як негативний, так і позитивний характер: у першому випадку особистість керівника регресує, деформується; у другому, — засвоюючи і реалізуючи свої рольові обов'язки, прогресує, підноситься на більш високий рівень особистісного функціонування.

Увага суспільства до етичних проблем примушує керівників вищих навчальних закладів здійснювати етичний аналіз своєї діяльності. Поведінка керівника визначається тими етичними атитюдями і нормами, яких він дотримується. Як відомо, етичні цінності входять у більш широку нормативну систему — світогляд людини. Суттєво впливати на етичний бік поведінки людини можуть офіційна та управлінська ідеологія, моральний розвиток, міжособистісні стосунки та ін. Характер міжособистісних стосунків може як підвищувати, так і знижувати моральний рівень поведінки людини.

Етичні атитюди управлінських кадрів вищих навчальних закладів відіграють важливу роль в ефективному функціонуванні не лише особистості керівника, а й у функціонуванні колективу, у формуванні групових процесів, зокрема адекватної організаційної культури. Створення нових етичних норм, зміна старих обмежені певним розумінням моралі, що є властивим для даної культури. Правила не можуть стати моральними нормами лише тому, що індивід захотів зробити їх такими. Існування певного стандартного набору моральних норм, яких слід дотримуватися, свідчить про наявність культури як такої. Ставлення до моральних принципів, відданість їм визначає існування або неіснування організаційної культури. Соціальна поведінка особистості визначається соціальними потребами і соціальними ситуаціями. Атитюд соціальної поведінки регулює соціальну активність особистості, в якій формуються і фіксуються ціннісні орієнтації, етичні принципи, ідеали [8].

Роль керівника у формуванні організаційної культури відображається у методах її підтримки і розвитку [22]:

- проголошені керівництвом гасла, в яких формується основна цінність організаційної культури [9], місія, правила й принципи організації, що відображають її ставлення як до суспільства, так і до власних співробітників;
- специфіка ділового моделювання, що виражається в нормах повсякденної поведінки керівників, характер їхніх відносин і спілкування зі співробітниками, що проектується на організаційну культуру в цілому;
- використовувана керівництвом система заохочення й статусних символів, що вказують на пріоритети і цінності, які мають значущість у даній організації;
- особливості завдань, функцій і показників, що є предметом постійної уваги керівництва і дає змогу співробітникам ранжувати різні акти діяльності, які здійснюються в рамках організаційного функціонування, за ступенем важливості;
- ритуали, традиції, обряди, будучи організованими діями, мають важливу “культурну” значущість, оскільки їх дотримання відображає ступінь організаційної інтегрованості й лояльності співробітників, що заохочується керівництвом;
- стандарти поведінки, які демонструються керівництвом в умовах кризових ситуацій;
- особливості кадрової політики, критерії кадрових рішень, які можуть або сприяти, або перешкоджати зміцненню організаційної культури, або свідомо стимулювати її ревізію з метою забезпечення організаційних змін.

Розглянуті основні параметри впливу керівника на організаційну культуру мають певною мірою універсальний характер, оскільки властиві будь-якій управлінській діяльності. Однак в умовах реального організаційного функціонування вони коригуються залежно від низки факторів (тип організації, найважливіші характеристики здійснюваної діяльності, ступінь інтегрованості в інституціональний контекст та ін.), що детермінує особливості як управлінських процесів, здійснюваних в організації, так і різних аспектів її функціонування.

Однією з основних особливостей суб'єкта організаційно-управлінського забезпечення освітніх процесів є те, що у вищому навчальному

закладі керівник, реалізуючи свої функціонально-посадові обов'язки, повинен оптимально поєднувати в собі якості, необхідні для здійснення двох різних видів діяльності. З одного боку, керівник є посадовою особою, якій делеговано комплекс прав та обов'язків владного характеру, що виконує свої функції не лише в межах своєї компетенції, а й з урахуванням складного освітнього середовища. З іншого боку, будучи організатором роботи (і одночасно частиною) педагогічного колективу, який здійснює складну інтелектуально насичену діяльність, керівник ВНЗ є суб'єктом консолідації, регуляції й координації соціальних, професійних та інших ресурсів і потенціалів учасників освітнього процесу. Це означає, що рівень розвитку моральної свідомості, етичні атитюди та особистісні якості керівника детермінують ефективне функціонування не лише його особистості, а й організації в цілому.

Раціональне ставлення до моральної регуляції взаємостосунків у вищій школі, інституціоналізація моралі породжують потребу в конкретних практичних рекомендаціях щодо розв'язання складних проблемних ситуацій, так званих етичних дилем, коли керівник змушений обирати не між двома однаковими з етичної точки зору способами дії, а приймати рішення: робити або не робити щось таке, що є вигідним йому самому або організації, або їм обом, але вважається неетичним. Особливу роль у формуванні організаційної культури вищого навчального закладу відіграють моральна позиція керівника та його особисті моральні якості.

Основою психологічних резервів удосконалення форм і методів навчання управлінських кадрів у системі освіти є врахування соціально-психологічних тенденцій у співвідношенні особистості та управлінської професійної діяльності, їх адекватне відображення у навчанні керівних кадрів освіти. На формування особистості управлінця в системі освіти як фундаментальної їхньої готовності до управління вирішальний вплив справляє методика навчання. Як зазначає Н. Л. Коломінський, атитюди, їх формування, вплив на них є значущим завданням у процесі навчання майбутніх управлінців. З метою реалізації можливості здійснення виховного впливу на особистість керівника ефективні такі форми, як дискусії, диспути (зокрема, "Етика службових стосунків керівника з підлеглими"), ділові, рольові ігри та тренінги [6].

Моральне самовизначення особистості, будучи формою прояву її моральної діяльності і мо-

ральних пошуків, актуалізується у свідомій перевазі певної, відносно стійкої системи моральних цінностей та у свідомому прагненні до послідовного втілення своєї етичної позиції. Але дослідження показують, що часто управлінці йдуть на компроміс з власними моральними стандартами через вплив умов у тій організації, де вони працюють. Важливе місце при цьому займає система цінностей, яка регулює етичні стосунки в певній організації, тобто корпоративна етика. Вона зумовлена особливостями діяльності та цілями даної організації, а також стереотипами поведінки, які історично склалися в ній. Корпоративна етика є частиною організаційної культури, тобто ширшої нормативної системи, яка включає не лише етичні, а й інші цінності, переконання, ритуали, символи. У будь-якій організації існують неписані, часто явно невиражені норми і взаємні очікування, які справляють сильний вплив на поведінку колективу [4].

Необхідність лідерського потенціалу у керівника освітньої організації зумовлена також специфікою цільової орієнтованості управління в освітній сфері, що істотно відрізняє його від традиційного менеджменту, який має місце в інших сферах, зокрема виробничих. Оцінка кінцевих результатів в освіті не зводиться лише до кількісних та якісних цифрових показників. Мірою ефективності можуть служити сама людина, її інтелект, культура, професіоналізм. Людський фактор є рушійною силою в розвитку освіти і його головної ланки — системи управління. При цьому беруться до уваги професійні здібності, особистісні якості та індивідуальна культура суб'єктів, які забезпечують управління.

У зв'язку з цим справедливо підкреслюється, що у сфері освіти керівник — лідер педагогічного співтовариства — мусить володіти адекватними його специфіці особистісними якостями. Як відзначає Р. Дафт, право лідерства виникає з таких особистісних якостей індивіда, як зацікавленість, цілеспрямованість, креативність, моральність та ін. [1]. Особистість керівника, його ділові й моральні якості, управлінський такт, здатність до ідентифікації з колегами — ці якості набувають особливої важливості в освітніх організаціях.

Роль керівника ВНЗ у формуванні та вдосконалюванні організаційної культури відображається в аксіологічному контексті управління педагогічним колективом. При цьому очевидний ціннісний характер управління проявляється в усвідомленій орієнтації на певні (насамперед гуманістичні) цінності:

- пріоритетності основних цінностей стосовно місії, цілей і засобів освітньої, управлінської діяльності;
- прагненні надати усвідомленості і цінності повсякденній життєдіяльності колективу й кожного його члена;
- визнанні прав членів і груп на наявність і відстоювання своїх інтересів.

Отже, формування організаційної культури на цих концептах свідчить про високий рівень розвитку моральності, професійних і людських якостей керівника, робить його психологічно близьким і зрозумілим для членів колективу, зміцнює його позиції лідера у взаєминах.



Література

1. Дафт Р. Л. Менеджмент: Пер. с англ. — СПб., 2002.
2. Занковский А. Н. Организационная психология. — М., 2002.
3. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации. — СПб., 2004.
4. Карамушка Л. М. Психология освітнього менеджменту: Навч. посіб. — К.: Либідь, 2004.
5. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
6. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): [Моногр.]. — К.: МАУП, 2000. — 286 с.
7. Лафта Дж. К. Теория организации. — М., 2003.
8. Надирашвили Ш. А. Понятие установки в общей и социальной психологии. — Тбилиси, 1974.
9. Немакина Э. П. Основные теоретические подходы к проблеме воздействия на личность в процессе управления // Социология и психология управления: Сб. науч. ст. — М., 2003.
10. Ньюстром Дж., Девис К. Организационное поведение: Пер. с англ. — СПб., 2000.
11. Ольшанский В. Б. Социально-психологические проблемы управления // В центре внимания — управление экономикой. — М., 1980.
12. Подлесных В. И. Теория организаций. — СПб., 2003.
13. Проблемы теории и практики управления. — 1995. — № 3.
14. Семиченко В. А. Психология личности. — К.: Магистр-5, 2001.
15. Сергейчук А. В. Социология управления. — СПб., 2002.
16. Серкіс Ж. В. Нові підходи до управління сучасною освітньою організацією // Соціальна психологія. — 2003. — № 1.
17. Сливак В. А. Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2003.
18. Теория и практика. Новые технологии. — М., 2004.
19. Фаткин Л. Менеджмент и управленческая культура // Проблемы теории и практики управления. — 1992. — № 3.
20. Холл Р. Организации, структуры, процессы, результаты. — СПб., 2003.
21. Administrative Science quarterly. — September. 1993.
22. Armenakis A., Hams S., Mossholder K. Creating Readiness for Organizational Change // Human Relations. — 1993. — June.
23. Glaser R. The corporate culture survey. — Bryn Mawr, PA: Organisational Design and Development, 1983.
24. Hofstede G. Culture's consequences: international differences in work-related values. — Beverly-Hills, CA: Sage, 1980.
25. O'Really C. Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social control in Organizations // California Management Rev. — 1989. — Summer.
26. Ouchi W., Wilkins A. Organizational culture // Annual Rev. Sociol. — 1985.
27. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis // Administrative Science quarterly. — 1993. — September.

Рассматривается ряд подходов к определению роли руководителя вуза как основного субъекта формирования организационной культуры. Представлены различные теоретические подходы к исследованию данного феномена. Подчеркивается значимость этических аттитюдов руководителя как одного из факторов оптимизации организационной культуры вуза.

A number of approaches to definition of a role the head of high school as basic subject of formation the organizational culture is considered in article. Various theoretical approaches to research of the given phenomenon are presented. The importance of ethical attitude of the head as one of factors optimization of organizational culture of high school is emphasized.

Надійшла 22 травня 2007 р.

ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ МОРАЛЬНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 210–213

Висвітлено актуальність дослідження проблем психології моральності в сучасному українському суспільстві, зокрема у бізнесі. Розглянуто макро-, мезо- та мікрорівні дослідження соціально-психологічних детермінант дотримання етичних стандартів суб'єктами підприємницької діяльності. Визначено глибину впливу психологічних чинників на здійснення морального вибору майбутніми підприємцями. Пропонуються шляхи управління розвитком їхньої моральної свідомості.

Радикальні соціально-економічні зміни в українському суспільстві спричинили підвищення інтересу до дослідження проблем психології моральності, яка вивчає взаємовплив соціально-економічних і морально-психологічних чинників у різних умовах. Однією з таких є проблема дотримання етичних норм представниками бізнесу — одна з провідних серед психологів, соціологів та економістів усього світу. Особливої актуальності вона набула в період масової глобалізації та інтеграції, що сприяють розширенню крос-культурних контактів. Для вітчизняного бізнесу формування нових етичних стандартів є необхідною умовою розвитку підприємництва у різних сферах діяльності та подальшої інтеграції України у світовий економічний простір.

Виходячи з актуальності цієї проблеми об'єктом дослідження було обрано вплив соціально-економічних чинників на процес формування етичних стандартів у сучасному українському бізнесі.

Предметом дослідження були особливості виявлення моральної свідомості суб'єктами підприємницької діяльності та її розвитку у студентів як майбутніх підприємців.

Головна мета дослідження полягала в аналізі міри розробленості проблем психології моральності, пов'язаних з підприємництвом і бізнесом, у виявленні соціально-економічних передумов формування етичних стандартів в українському бізнесі, обґрунтуванні необхідності формування

етичної культури в його представників, розробці рекомендацій щодо розвитку моральної свідомості в майбутніх суб'єктів підприємницької діяльності.

Відповідно до мети були сформульовані такі завдання дослідження:

1. Проаналізувати соціально-економічні передумови формування етичних стандартів в українському бізнесі.
2. Дослідити психологічні особливості здійснення моральних учинків суб'єктами підприємницької діяльності.
3. Визначити глибину впливу психологічних чинників на здійснення морального вибору майбутніми суб'єктами підприємницької діяльності.
4. Розробити методичні рекомендації щодо поліпшення морального статусу майбутніх суб'єктів підприємницької діяльності.

У дослідженні застосовувалися такі методи, як теоретичний аналіз наукової літератури, бесіда з професіоналами бізнесу, анкетування підприємців і студентів, статистична обробка отриманих результатів.

Теоретичний аналіз проблеми показав, що перші емпіричні дослідження в галузі етики бізнесу з'явилися у країнах Заходу ще в 60-ті роки ХХ ст. [6]. До 80-х років діяльність у сфері ділової етики набула таких масштабів, що її вже можна було називати рухом, результатами якого стало прийняття етичних кодексів, уведення у школах

бізнесу навчальних програм із дотримання етичних норм і заснування комітетів з питань етики у великих компаніях.

На початку 90-х років цією проблемою серйозно зацікавилися уряди західних країн. У 1991 р. конгрес США видав федеральне положення про покарання, один з розділів якого надавав компаніям можливість скоротити штрафи, що були покладені на них, якщо вони зможуть довести, що вжили заходів для здійснення ефективної програми виявлення і попередження порушення закону. Наслідком цього стало введення до штату компаній уповноважених з корпоративної етики, основною функцією яких є нагляд за здійсненням в корпораціях програм з етики [3].

Але на відміну від України більшість західного суспільства не зазнавала ніяких суттєвих змін упродовж багатьох років. Відповідно моральні цінності не зазнавали значних змін завдяки відносно стабільним соціально-економічним умовам. Етичні стандарти в такому суспільстві є стійкими та прийнятними для його членів. Згідно з кроскультурними дослідженнями, західні підприємці усвідомлюють контроль з боку держави, спільноти, а також жорстоку конкуренцію. Ці чинники і є підставою для дотримання стандартів, зокрема етичних.

Фахівці в галузі етики бізнесу виокремлюють декілька рівнів дослідження соціально-психологічних детермінант дотримання етичних норм суб'єктами підприємницької діяльності [2].

Макрорівень. На цьому рівні увага концентрується на моральному оцінюванні існуючих економічних систем і можливих їх альтернатив та модифікацій. Це рівень взаємовідносин бізнесу і суспільства в цілому, моральної регуляції відносин власності, трудових відносин, ставлення до грошей, експлуатації, конкуренції, тобто відносин, поширених у певному суспільстві. З отриманням незалежності українська економіка зазнала значних змін, завдяки яким склалася низка соціально-

економічних передумов, що засвідчують завершення становлення основ ринкової економіки:

- створено критичну масу незалежних суб'єктів приватної власності — підприємств як базису ринкової економіки;
- розбудовано основні ринкові інституції;
- сформовано основу нормативно-правового регулювання економічних процесів;
- досягнуто основ макроекономічної стабільності, сталого економічного зростання; відбуваються позитивні зрушення в соціальній сфері;
- національна економіка має високий ступінь відкритості.

Мезорівень. На цьому рівні вивчається бізнес усередині економічної системи, досліджуються суб'єкти економічної активності (переважно фірми) та їх взаємовідносини з усіма групами зацікавлених осіб, у тому числі стосунки всередині організації. Проведене нами дослідження рівня розвитку моральної свідомості керівників і працівників українських підприємств енергетичної та харчової промисловості, сфери торгівлі виявило необхідність розробки проблем психології моральності у нашій країні, зокрема, формування етичної культури представників бізнесу. У таблиці наведено результати здійсненого нами аналізу рівня етичності поведінки працівників організацій різного профілю діяльності за методикою [5, 151]. Зазначимо, що організація № 3 — це державне підприємство, всі інші — комерційні організації.

Мікрорівень. Цей рівень передбачає оцінювання морального статусу індивідів та їхніх дій в економічних і комерційних справах. До цього рівня вивчення належать, зокрема, дослідження моральної регуляції прийняття економічних рішень і процесів ведення переговорів. Зокрема, нами було здійснено спробу оцінити моральний статус студентів спеціальності “Економіка підприємства” як майбутніх підприємців. Для визначення рівня розвитку моральної свідомості студентів

Розподіл рівня етичності поведінки працівників державних і комерційних організацій

№	Профіль діяльності організації	Прийнятний етичний рівень, %	Середній етичний рівень, %	Потрібне моральне вдосконалення, %
1	Рекрутингові послуги	–	70	30
2	Виробництво молочних продуктів	–	60	40
3	Впровадження енергозберігаючих технологій	25	75	–
4	Розробка програм і техніки для неруйнуючого контролю	–	50	50
5	Торгівля комп'ютерною технікою	–	60	40

нами була адаптована формальна математична модель функціонування совісті та ставлення людини до голосу власної совісті В. Лефевра [4]. Усім респондентам було запропоновано відповідати на запитання “Чи вважаєте Ви доброю справою підказати на кваліфікаційному або конкурсному екзамені правильну відповідь людині, яка не в змозі впоратися із завданням?”, використовуючи відповіді: а) “ТАК”; б) “ТАК” або “НІ” залежно від ситуації; в) “НІ”. Студенти також мали вибрати психологічні чинники, що вплинули на їхній моральний вибір, з наведеного переліку.

Аналіз отриманих нами відповідей студентів показав такий розподіл впливу соціально-психологічних чинників на здійснення ними морально-го вчинку:

- світ, в якому перебуває студент (навколишнє оточення) — 34,6 %;
- оцінка студентом цього світу (що говорить йому його совість про стан оточення) — 33,3 %;
- оцінювання цієї оцінки (готовність прислухатися до своєї совісті) — 1,3 %;
- прийняття студентом рішення, що є тотожним здійсненню ним вчинку (в цьому випадку здійснене оцінюється як добро) — 30,8 %.

Отже, на здійснення морального вибору студентами найменший вплив справляє такий показник розвитку моральної свідомості, як *совість*.

Експериментально нами було доведено, що розвитком моральної свідомості майбутніх суб'єктів підприємницької діяльності можна управляти у процесі вивчення ними дисципліни “Етика бізнесу”, головна мета якої — підготовка студентів до реалізації сукупності моральних норм, правил та уявлень, які регулюють ставлення, поведінку і взаємні стосунки людей у процесі підприємницької діяльності [1; 7].

Навчальна програма дисципліни “Етика бізнесу” для студентів економічних спеціальностей містить чотири основні розділи, кожний з яких складається з двох тем.

До розділу “Філософія моралі і бізнес” входять теми “Основні принципи етики бізнесу” і “Предмет і специфіка етики бізнесу”. В темі “Основні принципи етики бізнесу” розкриваються природа і сутність етики, особливості формування етичної поведінки, співвідношення універсальної та професійної етики. Тема “Предмет і специфіка етики бізнесу” розглядає становлення етики бізнесу як наукової дисципліни, аналізує структуру етики бізнесу, ознайомлює з основними концепціями в етиці бізнесу.

До розділу “Організація та її працівники” увійшли теми “Корпоративна культура та корпоративна етика” і “Ставлення організації до працівників та працівників до організації”. Тема “Корпоративна культура та корпоративна етика” передбачає ознайомлення з типологією корпоративних культур, з причинами, що ускладнюють здійснення правильних вчинків на робочому місці, із засобами підвищення етичного рівня організації. У темі “Ставлення організації до працівників та працівників до організації” розглядаються такі питання, як приймання на роботу і звільнення з роботи, заробітна плата та умови праці, приватне життя і життя організації, обов'язки працівників організації, секретність та шпіонаж, чесність і звіти про видатки.

Розділ “Бізнес і суспільство” містить теми “Взаємовідносини організації з іншими економічними агентами” і “Взаємовідносини організації з неприбутковими інституціями”. У темі “Взаємовідносини організації з іншими економічними агентами” аналізуються особливості відносин зі споживачами: конкурентами і постачальниками, аналізуються проблеми сучасної української ділової етики. Тема “Взаємовідносини організації з неприбутковими інституціями” знайомить студентів з корпоративною соціальною відповідальністю організації, особливостями її відносин з неприбутковими інституціями, необхідністю збереження навколишнього середовища.

До розділу “Етика міжнародного бізнесу” входять теми “Етичні проблеми у міжнародній економіці” та “Прийняття рішень та узгодження національних цінностей у процесі переговорів”. У темі “Етичні проблеми у міжнародній економіці” розглядаються етичні зобов'язання на відстані від національних кордонів, регулювання суспільством міжнародної економічної діяльності, моральні засади діяльності мультинаціональних корпорацій. Тема “Прийняття рішень та узгодження національних цінностей у процесі переговорів” знайомить студентів з основними завданнями глобальної етики, особливостями прийняття рішень у міжнародному співробітництві, принципами узгодження національних цінностей, професійно-важливими якостями суб'єктів міжнародної економічної діяльності. Теоретичний аналіз студентами цих питань дає змогу підготувати їх до прийняття етичних економічних рішень в ситуаціях, коли зустрічні моральні зобов'язання торкаються зіткнення культурних цінностей.

На практичних заняттях з дисципліни моделюються та аналізуються конкретні моральні

дилеми, що пов'язані з етикою бізнесу, також студенти опановують навички прийняття етичних економічних рішень.

Зазначена організація навчання етиці бізнесу майбутніх підприємців показала її безсумнівні переваги перед традиційною. Найважливіші серед них такі: систематична і самостійна робота студентів упродовж семестру; індивідуалізація навчання; виникнення мотивації у навчанні; об'єктивність у виставленні оцінок; можливість ранжування успішності студентів з дисципліни; вивільнення часу викладачів і студентів під час екзаменаційної сесії через можливість отримати оцінку "автоматично".

Така організація навчання сприяла кращому розумінню студентами особливостей застосування основних концепцій етики бізнесу та усвідомленню відповідальності за здійснення ними у майбутній підприємницькій діяльності моральних вчинків, а також розвитку в них умінь аналізувати і розв'язувати етичні дилеми.

Проведене дослідження дає змогу сформулювати певні висновки.

1. Перші емпіричні дослідження в галузі етики бізнесу з'явилися у країнах Заходу ще в 60-ті роки ХХ ст. Моральні цінності західного суспільства тривалий час не зазнавали значних змін завдяки відносно стабільним соціально-економічним умовам. Чинниками, що слугують підставою для дотримання членами західного суспільства етичних стандартів, є контроль з боку держави, спільноти, а також жорстка конкуренція.

2. На сьогодні в Україні склалася низка соціально-економічних передумов, які свідчать про завершення переходу до ринкової економіки. Важливими завданнями психології моральності є в цих умовах розробка психологічного підґрунтя нових етичних стандартів підприємницької

діяльності та етичних кодексів організацій усіх форм власності.

3. Дослідження рівня розвитку моральної свідомості українських підприємців у різних галузях економіки виявило необхідність формування етичної культури як керівників, так і працівників усіх досліджених підприємств.

4. Розвитком моральної свідомості майбутніх суб'єктів підприємницької діяльності можна управляти у процесі вивчення ними дисципліни "Етика бізнесу", спрямованої на розвиток у студентів умінь аналізувати і розв'язувати етичні дилеми, на краще розуміння ними концепцій етики бізнесу, формування у них відповідального ставлення до здійснення моральних вчинків у майбутній професійній діяльності.



Література

1. Герет Т. М., Клоноскі Р. Дж. Етика бізнесу / Пер. з англ. О. Ватаманюк. — К.: Основи, 1999. — 214 с.
2. Джорж Р. Т. Деловая этика: В 2 т. / Пер. с англ. Р. И. Столпера. — СПб.: Экономическая школа; издат. группа "Прогресс", 2001.
3. Купрейченко А. Б. Проблемы нравственно-психологической регуляции экономической активности // Проблемы экономической психологии. — М.: Ин-т психологии РАН, 2005. — Т. 2. — С. 17–65.
4. Лефевр В. А. Формула человека: Контуры фундаментальной психологии: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1991. — 108 с.
5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1995.
6. Baumhart R. C. How Ethical Are Businessmen? // Harvard Business Rev. — 1962. — V. 39, N 4. — P. 6–19.
7. Ethical theory and business / Ed. by T. L. Beauchamp, N. E. Bowie. — 4th ed. — New Jersey: Prentice-Hall, 1993. — P. 595–651.

Освещена актуальность исследования проблем психологии нравственности в современном украинском обществе, в частности в бизнесе. Рассмотрены макро-, мезо- и микроуровни исследования социально-психологических детерминант соблюдения этических стандартов субъектами предпринимательской деятельности. Определена глубина влияния психологических факторов на осуществление морального выбора будущими предпринимателями. Предлагаются пути управления развитием их морального сознания.

The urgency of research of problems of psychology of morality in modern Ukrainian society, in particular in business, is emphasized. The macro, mezo and micro levels of research the social-psychological determinants of holding the ethical standards by the subjects of entrepreneurial activity are shown. The depth of influence, of the psychological factors on realization of moral choice by the future businessmen is determined. The ways of control the development of their moral consciousness are proposed.

Надійшла 12 червня 2007 р.

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 214–217

Розглядається актуальна проблема сьогодення – підготовка майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Аналізуються різні підходи, обґрунтовується необхідність поглиблення підготовки менеджерів відповідно до вимог часу, що допоможе майбутньому фахівцю гнучко адаптуватися до змін, які супроводжують сучасні організації.

В умовах соціально-економічних змін, що відбуваються нині у суспільстві, підготовка майбутніх менеджерів до управління змінами в організації потребує поглибленого вивчення.

Аналіз зарубіжної літератури показує, що розуміння поняття “зміна” у науковій літературі розглядається у двох аспектах: *зміна* (імен.) – зміна, поворот до чого-небудь (С. І. Ожегов); *Change* (дієслово, англ.) – 1) змінити, зробити щось іншим; 2) стать іншим; 3) перехід від одного стану до іншого (бути у процесі змін або конкретний результат); 4) передумати; 5) розвинути; 6) обміняти/ся; 7) замінити, зайняти чиєсь місце; 8) бути в ситуації, коли зміни вітаються, але нічого не міняється (*Longman language activator*). Зміни, як відзначав Фелікс Янссен у книзі “Епоха інновацій”, можуть стосуватися [8]:

- застосування нових матеріалів, компонентів, складових;
- введення нових процесів;
- відкриття нових ринків;
- впровадження нових організаційних форм.

Одним із суттєвих напрямів діяльності майбутніх менеджерів організації є, на наш погляд, управлінський компонент, а саме “управління змінами” (*Change Management*).

Спробуємо тут дослідити специфіку підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації.

Основною ланкою, що задіяна в управлінні змінами в організації, є менеджери. Тому підго-

товка менеджерів у процесі навчання у вищому навчальному закладі повинна відповідати вимогам часу і сприяти майбутньому фахівцю гнучко адаптуватися до змін, що супроводжують сучасні організації.

Соціально-психологічні дослідження показують, що найвищих результатів у роботі досягають ті менеджери, які виробили оптимальний стиль діяльності, що відповідає конкретним умовам. Важливим є те, що в системі економічних відносин стиль діяльності менеджера має відповідати як суб’єктивним особливостям особистості, так і об’єктивним вимогам, коли стиль забезпечує виконання всіх управлінських функцій, враховує своєрідність колективу та поставлених перед ним завдань. У психологічних дослідженнях деякі науковці особу менеджера як суб’єкта діяльності розглядають у таких аспектах:

- в індивідуально-психологічному (К. Зав’ялова, Б. Карлоф, С. Посохова);
- соціально-демографічному (Ю. Колеснікова, Р. Хізріч);
- масової свідомості (Н. Паніна, Ю. Пачковський, Ю. Пахомов).

Проаналізувавши досвід вітчизняних і зарубіжних учених та практиків, можна стверджувати, що для успішної підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації необхідно створити оптимальні умови, які б сприяли постійному оновленню знань, операційних вмінь, мотивів та особистісному зростанню.

Зазвичай під змінами в організації розуміють будь-яку зміну в одному або кількох елементах організації. Зміни можуть стосуватися будь-якого елемента процесу організації: рівня спеціалізації, способів групування, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації та ін. [8].

Деякі вчені [3, 180; 6, 203–204] вважають, що одним з кінцевих продуктів стратегічного менеджменту є проект структури організації і змін, що дають йому змогу адаптуватися до зовнішнього середовища. Проведення змін створює умови, необхідні для реалізації обраної стратегії. Необхідність і характер стратегічних змін залежать від здатності організації ефективно працювати в нових умовах, які визначаються станом галузі, ринку, організації, продукту. На думку Є. Н. Лапигіна, під стратегічними змінами слід розуміти певні дії, які змушують організацію переходити з одного стану в інший, більш якісно і своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, що, у свою чергу, сприяє постійному розвитку організації, а при систематичному проведенні змін неухильно призводить до підвищення якості її функціонування [5].

Стратегічні зміни зачіпають багато сторін діяльності організації та елементи її структури. Вони носять комплексний характер. Найбільші труднощі виникають при проведенні змін в організаційній структурі та організаційній культурі. Зміни в організаційних структурах управління фірмою у напрямку створення структур стратегічного менеджменту набувають форму пошуку оптимального співвідношення між централізацією і децентралізацією владних функцій. Виокремлюють три рівні стратегічних змін в організації [8]:

- *корінна реорганізація*. Виникає, наприклад, тоді, коли фірма залишає одну галузь і переходить в іншу. При цьому змінюються номенклатура її продукції і ринки збуту, технологія і склад ресурсів, місія організації. При корінній реорганізації у керівництва виникають найбільші труднощі з реалізацією стратегії;
- *радикальні зміни*. Як правило, такі зміни пов'язані з глибокими структурними перетвореннями всередині організації, зумовленими розподілом або злиттям з іншою аналогічною організацією. Об'єднання різних колективів, поява нових продуктів структурних підрозділів викликають необхідність проведення змін в організаційній

структурі й відповідного коригування організаційної культури;

- *помірні зміни*. Необхідність у помірних змінах виникає тоді, коли організація реалізує новий продукт на вже освоєному або новому ринку. Такі зміни, як правило, пов'язані з маркетингом і організацією виробництва. Основні зусилля керівництво спрямовує на привернення уваги покупців до нового товару, ведеться активний пошук нових каналів збуту та роз'яснювальна реклама.

Так, на думку С. А. Попова, стратегічні зміни охоплюють: інформування та мотивацію персоналу; лідерство і стиль менеджменту; базові цінності та корпоративну культуру; організаційну та інші структури; фінансування та інше ресурсне забезпечення; компетенцію і навички [7, 202].

Деякі психологи [3; 6] вважають, що постійний розвиток організації можливий лише в системі адекватних і своєчасних змін. Саме в час таких змін в організації роль менеджера є неоціненною. Готуючись до них, менеджер повинен враховувати всі управлінські ризики.

Відчуття необхідності та усвідомлення проведення змін в організації допоможе майбутньому менеджеру спрогнозувати труднощі і пастки, які можуть зустрітися на шляху впровадження нововведення. Нерідко недостатня опрацьованість алгоритму змін або дій того, хто намагається їх здійснити, викликає опір з боку учасників виробничого процесу і гальмує його. На думку Н. Боровикової та Г. Париної, зміни в організації можуть бути пов'язані [1]:

- з метою і завданнями діяльності — надання асортименту продукції з набором певних послуг, нові ринки, клієнти, постачальники;
- із застосуванням технологій — устаткування, знаряддя праці, матеріали, технологічні процеси, канцелярська техніка;
- з організаційними структурами та управлінськими процесами — внутрішня організація, трудові процеси, процеси прийняття рішень і керування, інформаційні системи;
- з організаційною культурою — цінності, традиції, неформальні стосунки, мотиви і процеси, стиль керівництва;
- з людськими якостями — керівництво і персонал, їхня компетентність, стосунки, мотивація, поведінка та ефективність у роботі;

- з ефективністю роботи організації — фінансові, економічні, соціальні показники, що проєктують зв'язок з навколишнім середовищем, виконання компанією завдань і використання нових можливостей;
- з престижем і репутацією організації у ділових колах та у суспільстві.

Отже, автори відзначають, що зміни можуть відбуватись як усередині організації, так і стосуватись безпосередньо всіх учасників виробничого процесу. У процесі функціонування організації під впливом численних факторів зовнішнього середовища виникає невідповідність сформульованої організаційної структури реальним потребам. Організаційні невідповідності у таких випадках стають сферою управління організаційними змінами.

На думку вчених [3; 4, 165–173; 5], управління процесом змін має певні принципи організації процесу змін:

- вжиття заходів не лише щодо підготовки і здійснення навчання, а й постійної уваги вищого керівництва до проблеми;
- координація та оптимальний розподіл обмежених ресурсів, зокрема кадрових;
- урахування відмінностей у мотивації працівників з різними прагненнями в умовах нестабільного середовища перехідного періоду;
- прийняття і проведення в життя рішень про початок і систематичне ведення змін, вжиття заходів щодо подолання опору та організації підтримки.

Урахування при підготовці майбутніх менеджерів усіх важливих аспектів цього питання має сприяти їхній психологічній готовності до управління змінами в організації.

Отже, аналіз як вітчизняної, так і світової літератури з підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами свідчить про відсутність чіткої інтерпретації поняття “управління змінами в організації”, що часто призводить до термінологічних неточностей, які створюють певні труднощі щодо подання матеріалу; про наявну проблему

дослідження психологічних умов, недостатність і практичну відсутність програми вирішення проблеми. У зв'язку з цим необхідно:

- впроваджувати у навчання майбутніх менеджерів програмні заняття з управління змінами в організації;
- розробити методичні рекомендації щодо проведення практичних і самостійних занять для майбутніх менеджерів, що дасть можливість на практиці закріпити вміння і навички управлінської діяльності;
- пропонувати розробити спецкурс “Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до управління змінами в організації”.



Література

1. Боровикова Н., Паринова Г. // Персонал-Микс. — 2004. — № 2. — С. 5–8.
2. Гапонова С. А. Особливості адаптації студентів вузів у процесі навчання // Психол. журн. — 1994. — Т. 15, № 3. — С. 131–135.
3. Зуб А. Т., Локтионов М. В. Системный стратегический менеджмент: методология и практика. — М.: Генезис, 2001.
4. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996.
5. Лагєрев В. В. Адаптація студентів до умов навчання в технічному вузі й особливості організації навчально-виховного процесу з першокурсниками. — М., 1991. — 48 с.
6. Маркова В. Д., Кузнєцова С. А. Стратегический менеджмент: Курс лекцій. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сиб. соглашение, 1999.
7. Попов С. А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров “Управление развитием организации”. Модуль 4. — М.: ИНФРА-М, 1999.
8. Стратегические изменения в организации. — [http://examen.od.ua/strateg/page 68.html](http://examen.od.ua/strateg/page%2068.html)
9. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. — К.: Фірма “ІНКОС”, 2005. — 366 с.
10. Шамис Е., Жогин Б. // Управление компанией. — 2005. — № 11. — С. 46.

Розглядається проблема підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Аналізуються існуючі погляди науковців і практиків, а також подається бачення автора стосовно цієї проблеми. Основна ідея статті — активізувати знання студентів, обґрунтувати актуальність та необхідність введення до курсу підготовки майбутніх менеджерів організації програм і спецкурсів з означеної проблеми.

Рассматривается проблема подготовки будущих менеджеров к управлению изменениями в организации. Анализируются существующие взгляды ученых и практиков, а также представлено личный взгляд автора на эту проблему. Основная идея статьи — активизировать знания студентов, обосновать актуальность и необходимость введения в курс подготовки будущих менеджеров организаций программ и спецкурсов по указанной проблеме.

In clause (article) pays attention to an insufficiently studied theme of vocational training of the future managers to management of changes in the organizations. The author carries out (spends) the theoretical analysis of different concepts and approaches to management of changes in the organizations. Specifies, that by preparation of the future managers it is necessary to enter subjects which will help to understand faster essence of changes which occur in the organization and will help managers to make management of changes effective.

Надійшла 15 травня 2007 р.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ АВИАЦИОННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 218–220

Проанализированы некоторые аспекты формирования профессиональной культуры будущих авиационных инженерно-технических работников — учащихся высших и средних учебных заведений гражданской авиации. Изложены результаты исследования некоторых особенностей профессионального мышления авиационных специалистов с различным стажем работы.

Тема профессиональной культуры инженерно-технических кадров, в частности авиационных специалистов, приобрела в сегодняшней Украине особую актуальность. Во-первых, переориентация социально-экономических процессов в стране в направлении модернизации предполагает соответствующие изменения в системе подготовки кадров, повышения уровня квалификации персонала. Во-вторых, гражданская авиация нашей страны, которая в последние годы переживает значительный подъем, требует притока большого количества новых кадров, подготовленных к работе с современной техникой в условиях тесного взаимодействия с мировой системой гражданской авиации.

“Традиционно под профессиональной культурой понимают совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом труда. Степень владения профессиональной культурой выражается в квалификации и квалификационном разряде. При этом различают формальную и реальную квалификацию: первая предполагает необходимые для данной профессии теоретические знания, а вторая — практические навыки и умения, профессиональный опыт, приобретаемый после нескольких лет работы в данной области”, — считает А. Кравченко [2].

Важной составляющей профессиональной культуры являются также навыки мышления, адекватные специфике выполняемой работы.

В последние годы инженерно-авиационные службы авиакомпаний Украины столкнулись с рядом новых трудностей. К ним относятся:

- усложнение авиатехники и растущие требования к регулярности и безопасности полетов (отсюда эмоционально-психологические перегрузки из-за ограниченности времени на поиск и устранение неисправностей при подготовке к повторному вылету);
- изношенность парка авиационной техники, что приводит к увеличению количества сложных дефектов и выдвигает повышенные требования к квалификации персонала, осуществляющего ее техническую эксплуатацию.

При этом самолеты и вертолеты часто эксплуатируются за пределами нашей страны в сложных условиях, в отрыве от основной базы, на плохо оборудованных аэродромах, в условиях жаркого и тропического климата. Технический персонал при этом вынужден работать в незнакомом этническом окружении, нередко недоброжелательно настроенном.

Все это предъявляет повышенные требования к профессиональной культуре инженерно-технического персонала, определяемой во многом особенностями профессионального мышления.

Для понимания этих особенностей, совершенствования процесса формирования профессиональной культуры будущих авиационных специа-

листов важно знать, какой именно тип мышления является преобладающим у инженерно-технического персонала, постоянно занятого техническим обслуживанием авиационной техники.

Различают несколько видов мышления: теоретическое понятийное, теоретическое образное, визуальное, комплексное, наглядно-действенное, наглядно-образное, практическое, техническое и др.

В частности, с наглядно-действенного мышления “начинается непосредственное взаимодействие с реальными объектами, определение их существенных свойств и отношений. В нем закладывается начало и исходное основание для обобщенного отражения реальности” [3].

Исследованиями установлено, что “наглядно-действенное мышление присуще многим видам профессиональной деятельности, его средствами решаются достаточно сложные проблемные задачи, которые возникают в деятельности ученых, изобретателей, хирургов, дешифраторов, руководителей и даже полководцев” [3].

Практическое мышление — это “процесс мышления, совершающийся в ходе практической деятельности. В отличие от теоретического понятийного мышления, направленного на решение отвлеченных теоретических задач, опосредствованно связанных с практикой, практическое мышление служит решению практических задач. Практическое мышление может иметь сложную

и элементарную формы. Решение сложных практических задач требует использования результатов отвлеченной теоретической деятельности (например, мыслительная деятельность учителя, изобретателя, шахматиста, полковника), всегда основывается на обобщении практического опыта” [3].

Техническое мышление связано с умением читать чертежи, разбираться в схемах технических устройств и их работе, решать физико-технические задачи [1].

Работа инженерно-технического персонала, выполняющего техническое обслуживание авиатехники, связана с чтением чертежей, схем и технической документации, поиском неисправностей и определением способов их устранения, анализом их причин. Из этого вытекает предположение, что основными видами в такой работе могут быть техническое, наглядно-действенное и практическое мышление.

С целью проверки этой гипотезы, а также определения других особенностей мышления инженерно-технического персонала в мае 2005 г. нами было проведено исследование в инженерно-авиационной службе одной из украинских авиакомпаний, входящей в десятку крупнейших в Украине.

В ходе исследования предполагалось сравнить интеллектуальные технические и аналитические способности молодых (со стажем работы 1 год и менее) и опытных специалистов (со стажем ра-

Таблица 1

Результаты тестирования (тест Беннета)

Исследуемая группа	Участники групп и набранные баллы														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Группа 1	18	22	29	30	31	32	40	44	45	48	48	49	50	51	53
Группа 2	8	15	18	20	21	21	23	33	35	40	41	42	45	48	53
Стаж работы участников группы 2, лет	31	30	28	24	24	25	28	20	17	18	14	15	12	10	10

Примечание. Диапазон возможных результатов — от 0 до 70.

Таблица 2

Результаты тестирования (тест “Закономерности числового ряда”)

Исследуемая группа	Участники групп и набранные баллы														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Группа 1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5
Группа 2	0	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5
Стаж работы участников группы 2, лет	31	30	28	24	24	25	28	20	17	18	14	15	12	10	10

Примечание. Норма взрослого человека — 3 и более баллов.

боты 10 лет и более), а также определить, какие виды мышления являются ведущими в работе персонала, постоянно выполняющего техническое обслуживание авиатехники.

Исследование проводилось в двух группах испытуемых. Первая состояла из 15 авиационных техников (выпускников НАУ и САТУГА) со стажем работы 1 год и менее, а вторая — из 15 авиационных техников и инженеров со стажем работы 10 лет и более.

Для определения уровня технического мышления был использован тест Беннета [1].

Также исследовалась аналитичность (интерполяционный аспект) мышления с помощью методики “Закономерности числового ряда” [1]. Результаты тестирования приведены в табл. 1 и 2.

Диапазон уровней как технического, так и аналитического мышления в обеих группах одинаков — от очень низкого до очень высокого.

Максимальные результаты в обеих группах одинаковы — 53 балла по тесту Беннета и 5 баллов по методике “Закономерности числового ряда”.

Средний балл по тесту Беннета в первой группе — 40, во второй — 30.

Средний балл по методике “Закономерности числового ряда” в первой группе — 3,2, во второй — 2,7.

Результаты исследования показывают, что уровни технического и аналитического мышле-

ния выше у молодых по сравнению с более опытными специалистами, при этом показатели обоих видов мышления во второй группе (опытные специалисты) снижаются практически пропорционально возрасту и стажу работы.

Таким образом, техническое мышление не является ведущим в работе инженерно-технического персонала, постоянно выполняющего техническое обслуживание авиатехники, так как уровень этого вида мышления, а также уровень аналитичности мышления существенно снижаются с увеличением стажа работы. Есть основания предполагать, что ведущими в такой работе являются наглядно-действенное и практическое мышление.



Литература

1. Еникеев М. И. Психологическая диагностика. Стандартизированные тесты. — М.: Приориздат, 2003. — 288 с.
2. Кравченко А. И. Культурология: Учеб. пособие для вузов. — 3-е изд. — М.: Академ. проект, 2001. — 469 с.
3. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ООО “Изд-во Астрель”; ООО “Изд-во АСТ”; ООО “Транзиткнига”, 2004. — 479 с.

Проаналізовано деякі аспекти формування професійної культури майбутніх авіаційних інженерно-технічних працівників — учнів вищих і середніх навчальних закладів цивільної авіації. Викладено результати дослідження деяких особливостей професійного мислення авіаційних фахівців з різним стажем роботи.

The paper discusses some aspects of the development of professional culture of future aviation engineers and technicians that are currently students of higher and secondary educational civil aviation institutions. The paper also presents the results of the research of some specific characteristics of professional mentality of aviation specialists with different work experience.

Получена 20 июня 2007 г.

ВЛИЯНИЕ ТРЕНИНГА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА НА УРОВЕНЬ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ С УЧЕТОМ ВОЗРАСТНОГО ФАКТОРА

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 221–225

В проблеме психологического развития рассматривается влияние тренинга личностного роста на уровень самоактуализации людей. Проводится сравнение существующих возрастных различий жизненных ценностей и основных установок до и после прохождения тренинга. Исследование проводилось в двух возрастных группах: младше 30 и старше 30 лет.

Тема личностного роста — одна из самых актуальных в психологии. Она пронизывает все области психологической науки и все грани человеческой жизни. В основе любой темы о мировоззрении, достижении целей, мотивации, вообще о возможностях человека лежит именно тема личностного роста.

Идеи психологического роста рассматриваются в работах З. Фрейда, К. Г. Юнга, А. Адлера, В. Райха, М. Александера, Г. Олпорта, Дж. Келли, Э. Эриксона, В. Франкла, А. Бека, А. Эллиса, Ф. Перлза, А. Маслоу, в восточных учениях. Этой теме уделяли много внимания А. А. Бодалев, Б. Г. Ананьев, О. П. Елисеев.

Попытаемся на базе теоретически-методического анализа и собственного опыта определить основное содержание и эффективность тренинговой деятельности практического психолога относительно личностного роста людей.

Задачи исследования:

1) осуществить теоретический анализ научной литературы с целью изучения уровня разработанности проблемы личностного роста в психологической науке;

2) эмпирически исследовать ведущие показатели уровня личностного роста человека;

3) провести тренинг, направленный на содействие личностному росту его участников, и доказать эффективность тренинговой работы психолога в этом направлении.

Кроме того, нами была выдвинута гипотеза о том, что существуют некие различия в самооценке, ценностях и жизненных ориентирах между людьми младше 30 лет и старше 30 лет. Данное исследование основывается на измерении уровня самоактуализации и допущении, что этот уровень отличается у людей в зависимости от возраста, приобретая после 30 лет большую осознанность, глубину, интравертированность, стремление к пониманию глобальных жизненных смыслов.

Мы выбрали именно тему личностного роста в контексте тренинговой работы потому, что, во-первых, эта тема актуальна вообще, во-вторых, она интересна лично нам и проходит красной нитью через всю нашу деятельность в качестве психолога-консультанта и тренера, в-третьих, на наш взгляд, было бы полезно изучить дополнительно некоторые нюансы развития личности с точки зрения акмеографического подхода.

Выборка исследования состояла из двух групп людей от 18 до 45 лет (экспериментальной группы и контрольной), которые выявили желание пройти тренинг личностного роста, — по 16 человек в каждой группе. При этом каждая группа условно была разделена на две равные подгруппы по возрасту — младше 30 лет и старше 30 лет.

Обе группы состояли из наших клиентов, которые в ходе психологического консультирования заинтересовались возможностью дальнейшего личностного роста, и рекомендованных

ими людей, желающих пройти предлагаемый тренинг.

В качестве методов исследования мы выбрали наиболее подходящие, с нашей точки зрения, методы диагностики уровня личностного роста: Тест измерения уровня самоактуализации личности (САТ), Тест смысловых ориентаций (СЖО) и методику “Ценностные ориентации” М. Рокича.

По этим опросникам мы провели первичное исследование с желающими пройти тренинг личностного роста, проанализировали и обобщили результаты тестирования.

По итогам предварительного тестирования развитие самоактуализации заинтересованных в нем респондентов находилось на среднем уровне.

До тренинга были выявлены следующие отличия в возрастных подгруппах:

- у респондентов младше 30 лет, по сравнению с респондентами старше 30 лет, выше показатели по шкалам гибкости поведения, спонтанности, самоуважения, принятия агрессии и креативности;
- в то же время респонденты старше 30 лет продемонстрировали более высокие показатели по шкалам компетентности во времени, поддержки (соответственно содержанию этих шкал респонденты характеризуются способностью жить “настоящим”, видеть свою жизнь целостной), ценностных ориентаций, сензитивности к себе, самопринятия, представления о природе человека, синергии и контактности;
- самые низкие показатели у подгруппы до 30 лет по шкалам контактности и сензитивности к себе (45 и 48 % соответственно);
- в подгруппе старше 30 лет наиболее низкие показатели по шкалам спонтанности и самоуважения — в обоих случаях по 50 %;
- по шкале познавательных потребностей показатели в обеих возрастных группах одинаковые;
- по результатам методики “Тест смысловых ориентаций” у респондентов младше 30 лет выявились выше показатели только по одному параметру — “локус контроля — жизнь”. А по параметрам “цель в жизни”, “результативность жизни” и “локус контроль — Я” выше показатели в подгруппе респондентов старше 30 лет;
- по результатам методики “Ценностные ориентации” до тренинга респонденты младше 30 лет в иерархии терминальных ценнос-

тей, демонстрируя основные цели человека на этот период, отдали предпочтение таким ценностям, как свобода, физическое и психическое здоровье и любовь. На последнем месте по значимости у этой возрастной группы — красота природы и искусства. У респондентов старше 30 лет соответственно на основных позициях здоровье, счастливая семейная жизнь и материально обеспеченная жизнь (табл. 1).

При этом в беседах с респондентами выявлено желание и готовность пересмотреть свое мировоззрение и корректировать взгляды при наличии конструктивных подходов к их трансформации.

В исследовании мы представили авторскую программу трехдневного тренинга личностного роста, в процессе которого участники работали с такими деструктивными эмоциями, как страх, гнев и обиды.

Целью нашего тренинга была стимуляция личностного роста участников тренинга путем анализа стандартных мешающих установок, обучения навыкам саморегуляции мыслей, реакций и эмоций, активизации позитивного мышления и развития уверенности в себе.

Через месяц после тренинга мы провели повторное исследование экспериментальной группы по тем же методикам.

Показатели наглядно демонстрируют, что работа психолога-ведущего в ходе проведения тренинга достаточно повлияла на восприятие участниками тренинга того, что происходит с ними и вокруг них, на степень их эмоционального самоконтроля, установки, запросы, отношение к себе, к своим чувствам и состояниям.

Сравнительные результаты повторного тестирования участников экспериментальной группы с результатами контрольной группы продемонстрировали, что тренинг личностного роста опосредовано изменяет практически все показатели личностного роста участников тренинга, побуждает их задумываться над теми вопросами, которые раньше они совсем не рассматривали для себя как необходимую деятельность в рамках саморазвития, самоанализа, самоактуализации.

На наш взгляд, интересным оказалось то, что в экспериментальной группе, по сравнению с контрольной, даже после прохождения тренинга ранг таких ценностей, как “наличие хороших и верных друзей” (для подгруппы старше 30 лет) и “красота природы и искусства” (для подгруппы младше 30 лет), одинаков, т. е. они занимают последнее место в иерархии терминальных ценностей.

Результаты тестирования до прохождения тренинга

(указаны преобладающие показатели в возрастных группах)

Респонденты младше 30 лет	Респонденты старше 30 лет
Тест измерения уровня самоактуализации личности (САТ)	
Гибкость поведения Спонтанность Принятие агрессии Креативность Самоуважение	Компетентность во времени (способность жить настоящим) Самопринятие Сензитивность к себе Представление о природе человека Контактность Синергия (понимание взаимосвязи противоположностей, целостное восприятие мира и людей)
Тест смысловых ориентаций	
Локус-контроль — жизнь	Локус-контроль — Я Цели в жизни Результативность жизни
Методика “Ценностные ориентации”	
<i>Терминальные ценности</i>	
Свобода (1) Физическое и психическое здоровье (2) Любовь (3) Красота природы и искусства (18)	Здоровье (1) Счастливая семейная жизнь (2) Материально обеспеченная жизнь (3) Наличие хороших и верных друзей (18)
<i>Инструментальные ценности</i>	
Смелость в отстаивании собственного мнения (1) Независимость, способность действовать самостоятельно, решительно (2) Рационализм (3) Терпимость к взглядам и мыслям других, умение прощать другим их ошибки и иллюзии (18)	Ответственность (1) Воспитанность (2) Опрятность, умение держать вещи в порядке и порядок в делах (3) Смелость в отстаивании собственного мнения, взглядов (18)

Кроме того, привлекает внимание то, что после тренинга респонденты обеих возрастных подгрупп экспериментальной группы одинаково оценили для себя в иерархии терминальных ценностей такие ценности, как “материально обеспеченная жизнь” (в обеих возрастных подгруппах — 7-е место) и “развлечения” (в обеих подгруппах — 17-е место).

После прохождения тренинга респонденты обеих возрастных подгрупп экспериментальной группы значительно повысили (по сравнению с контрольной группой) ранг таких ценностей, как “активная деятельная жизнь”, что, на наш взгляд, является определенным результатом изменения мировоззрения и повышения уровня уверенности в себе в процессе прохождения тренинга.

У представителей обеих возрастных подгрупп после прохождения тренинга на значительное место по рангу среди инструментальных ценностей вышла “жизнерадостность”, т. е. участники тренинга оценили для себя позитивный подход к жизни, к своему восприятию себя, других и различных событий как весьма полезный и потенци-

ально помогающий в решении проблем и изменении проблемных состояний.

Следовательно, можно говорить о том, что тренинг личностного роста заметно влияет как на уровень самоактуализации прошедших его людей, так и на их жизненные ценности.

При этом обнаружилась достаточно выразительная разница между ценностями людей младше 30 и старше 30 лет. На наш взгляд, респонденты старшей возрастной подгруппы более ответственны и настроены на дипломатические отношения с окружающими, при этом они склонны действовать не вместе с друзьями и товарищами, а скорее, самостоятельно или с теми людьми, которых считают своей семьей (табл. 2).

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Методологические вопросы и прикладные задачи личностного роста являются одной из центральных проблем современной психологической науки.

2. Предложенные в качестве критериев личностного роста характеристики самоактуализа-

Результаты тестирования после тренинга

(указаны преобладающие показатели в возрастных группах)

Респонденты младше 30 лет	Респонденты старше 30 лет
Тест измерения уровня самоактуализации личности (САТ)	
Спонтанность Принятие агрессии Креативность <i>До тренинга в этой возрастной группе были выше показатели по сравнению с возрастной группой старше 30 лет по этим же шкалам, т. е. можно допустить, что в возрасте до 30 лет уровень спонтанности, креативности и принятия агрессии выше, даже независимо от прохождения тренинга личностного роста</i>	Компетентность во времени Поддержка Ценностные ориентации Гибкость поведения Сензитивность к себе Самоуважение Самопринятие Представление о природе человека Синергия Контактность Познавательные потребности
Тест смысложизненных ориентаций	
Кроме субшкалы “эмоциональная насыщенность жизни” (результаты по которой оказались равными), участники старше 30 лет по всем показателям проявили большую результативность, чем участники младше 30 лет.	
Методика “Ценностные ориентации”	
Терминальные ценности	
Активная деятельная жизнь (1) Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование) (2) Уверенность в себе (3)	Уверенность в себе (1) Здоровье (2) Счастливая семейная жизнь (3)
Инструментальные ценности	
Жизнерадостность (1) Самоконтроль (2) Широта взглядов (3) Высокие запросы (18)	Независимость (1) Рационализм (2) Жизнерадостность (3) Непримиримость к недостаткам в себе и других (18)

Примечание. Контраст в показателях экспериментальной и контрольной групп здесь не учитывается, поскольку участники экспериментальной группы продемонстрировали более высокие результаты по всем показателям, что доказывает эффективность и целесообразность тренинга личностного роста. Акцент анализа перенесен на возрастные различия.

ции личности соответствуют задаче измерения изменений параметров личностного роста как результата воздействия тренинга личностного роста.

3. Вполне целесообразно проводить тренинги личностного роста как средство личностного развития для внутренне мотивированных людей, сознательно стремящихся к конструктивным изменениям в своих реакциях, установках, мировоззрении, т. е. для людей самоактуализирующихся, самосовершенствующихся.

Тренинг личностного роста, проводимый психологом-профессионалом, можно рассматривать как особое средство, помогающее его участникам овладеть своим поведением, при этом предполагается значительная степень участия ведущего в качестве “более умелого другого”. Зона актуального развития участников тренинга содержит все необходимые психологические предпосылки для осуществления конструктивных изменений по-

ведения и реакций. Психологический тренинг — вполне эффективный инструмент личностного развития, но при этом не стоит завышать его роль в психологическом росте человека, поскольку процесс развития личности не требует обязательной групповой работы в тренинговом режиме. Скорее, тренинг личностного роста можно считать одним из весьма эффективных средств, стимулирующих стремление человека к личностному росту и обучающих определенным методам и приемам самонаблюдения, самоанализа, самоконтроля, соответственно самостоятельной коррекции тех качеств личности и нюансов психофизиологических характеристик, которые создают человеку проблемы в жизни и общении с другими людьми.

4. В уровне самоактуализации людей младше 30 и старше 30 лет действительно существуют различия как до прохождения тренинга личностного роста, так и после него. Причем прохожде-

ние тренинга оказывается более эффективным с точки зрения практических результатов, видимых изменений в реакциях, поведении, самооценке для людей старше 30 лет. Участники младше 30 лет воспринимают предлагаемые тренинговые задания с интересом, активно, но все же больше информативно, “с учетом на будущее — вдруг пригодится”. В отличие от них, участники старше 30 лет пользуются тренинговым материалом более практично — как новым полученным инструментом для коррекции имеющихся личных проблем, целенаправленно прорабатывают то, что, по их мнению, нуждается в изменении, и серьезнее настроены на конкретные результаты. Они чаще, регулярнее используют полученные на тренинге знания и навыки в течение длительного времени после прохождения тренинга.

Таким образом, цель нашей исследовательской работы достигнута, гипотеза подтверждена.



Литература

1. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. — СПб.: Питер, 2002. — 352 с.

2. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. — СПб.: Питер, 2006. — 512 с.

3. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. — СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. — 80 с.

4. МакМаллин Райан. Практикум по когнитивной терапии: Пер. с англ. — СПб.: Речь, 2001. — 560 с.

5. Малышев А. А. Психология личности и малой группы: Учеб.-метод. пособие. — Ужгород: Инпроф ЛТД, 1997. — 447 с.

6. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2006. — 352 с.

7. Психология личности в трудах зарубежных психологов / Сост. и общая ред. А. А. Реана. — СПб.: Питер, 2000. — 320 с.

8. Психология самосознания: Хрестоматия / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. — Самара: Издат. дом “БАХРАХ-М”, 2000. — 672 с.

9. Рудестам Кьел. Групповая психотерапия. — СПб.: Питер, 2001. — 384 с.

10. Рэйс Ф., Смит Б. 500 лучших советов тренеру. — СПб.: Питер, 2001. — 128 с.

11. Самосознание и защитные механизмы личности: Хрестоматия / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. — Самара: Издат. дом “БАХРАХ-М”, 2000. — 656 с.

12. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность. Теории, эксперименты, упражнения. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК; Издат. дом “НЕВА”; М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2001. — 864 с.

У проблемі психологічного розвитку розглядається вплив тренінгу особистісного зростання на рівень самоактуалізації людей. Порівнюються життєві цінності учасників тренінгу до 30 і після 30 років.

Clause is devoted to a problem of psychological growth. Influence of training of personal growth on a level of self-actualization of people is considered. Vital values of participants 30 years are compared is more younger and 30 years are more senior.

Получена 30 мая 2007 р.