

Харківський національний
економічний університет

Управління розвитком

*Кафедральна студентська
науково-практична конференція
"Теорія і практика гуманізації менеджменту"*

30 – 31 травня 2013 року

*Секція 1
"Соціологія і психологія управління"*

*Секція 2
"Актуальні проблеми соціальної реальності"*

Збірник наукових робіт

№ 9 (149) 2013

видається щомісячно

Харків · ХНЕУ · 2013

Засновник і видавець ХНЕУ.
Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 16779-5351 ПР. від 21.05.2010 р.

Затверджено на засід
вченої ради універси.
протокол № 8 від 27.05.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Гришова В. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Дорохов О. В. — канд. техн. наук, професор ХНЕУ

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор

Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Козьменко О. В. — докт. екон. наук, професор

Української академії банківської справи Національного банку України

Криворотов В. В. — докт. екон. наук, професор

Уральського федерального університету імені першого Президента Росії Б. Н. Ельцина (Россія)

Левикін В. М. — докт. техн. наук, професор

Харківського національного університету радіоелектроніки

Луцай Л. А. — докт. екон. наук, професор

Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

Малярець Л. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Пилипенко А. А. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ (заступник головного редактора)

Попов О. Є. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Сєдова Л. М. — відповідальний секретар

Чернов В. Г. — докт. екон. наук, професор

Владимирського державного університету (Россія)

Чухрай Н. І. — докт. екон. наук, професор

Національного університету "Львівська політехніка"

Ястремська О. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Chauchat Jean-Hugues — Professeur (HDR)

de l'Université Lumière Lyon2 (France)

Chen Wei — PhD, Professor, Hebei University

of Science and Technology (China)

Gang Fan — Dr., Professor, Graduate School

of Chinese Academy of Social Sciences; Director

of China's National Economic Research Institute (China)

Hofstahler Hannes — Professor, Upper Austria

University of Applied Sciences (Austria)

Hollner Helmut — FH-Prof. DL Dr Techn University

of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

Kalashnikov Vitaliy — Economy Doctor (ED), Assistant

Professor, Universidad Autónoma de Nuevo León (Mexico)

Ohrimenco Serghei — Dr. Sc. (Econ.), Professor,

Academy of Economic Studies (Moldova)

Pucher Robert — FH-Prof. DL Dr Techn, University

of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

Sarkisyan Agop — PhD, D.A., Tsenov Academy

of Economics (Bulgaria)

Solarz Jan Krzysztof — Prof. nadzw. dr hab., Akademia

finansów, Warszawa (Poland)

Vulanovic Milos — PhD, Assistant Professor

of Finance, Western New England University (USA)

Wackowski Kazimierz — Prof. nzw. dr hab.,

Politechnika Warszawska (Poland)

John (Jack) William McNeill — PhD, Professor

of Anthropology and Intercultural Studies, Providence

University College (Canada)

Irina Yatskiv — Dr. Sc. Eng., Vice rector, Professor,

Transport and Telecommunication Institute (Latvia)

Duro Benic — PhD, Full Professor with tenure,

University of Dubrovnik (Croatia)

Поштова адреса

засновника і видавця:

61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

Поштова адреса редакції:

61166, Україна, м. Харків,
пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд

Зав. редакції **Сєдова Л. М.** (057)702-07-38

Редакція (057)702-07-28

Редактори: **Пушкар І. П., Новицька О. С.,**

Бутенко В. О., Лященко Т. О.,

Семенова І. М.

Комп'ютерна верстка — **Самойленко Т. О.**

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 27.05.2013 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 14,5. Обл.-вид. арк. 18,25. Зам. № 180.

Ціна договірна.

Видавець і виготівник — видавництво ХНЕУ, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 481 від 13.06.2001 р.

© Харківський національний економічний університет, 2013.

© Видавництво ХНЕУ,
дизайн обкладинки, 2013.

Секція 1

"Соціологія і психологія управління"

УДК 316.61:005.91

Ковтун В. В.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ШЛЯХОМ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Анотація. Розглянуто поняття "комунікативна компетентність", "соціальний інтелект" та їх взаємозв'язок. У складі комунікативної компетентності досліджено 3 провідні компоненти. Запропоновано методи розвитку соціального інтелекту, такі, як: позитивна психотерапія, гештальт-терапія, тренінги акторської майстерності, психодрами; тілесно-орієнтована терапія, НЛП, невербальна динамічна терапія, арт-терапія, тренінг сенситивності; кейс-метод, ділові ігри, тренінги ситуаційного аналізу.

Аннотация. Рассмотрены понятия "коммуникативная компетентность", "социальный интеллект" и их взаимосвязь. В составе коммуникативной компетентности исследованы 3 основные компоненты. Предложены методы развития социального интеллекта, такие, как: позитивная психотерапия, гештальт-терапия, тренинги актерского мастерства, психодрамы; телесно-ориентированная терапия, НЛП, невербальная динамическая терапия, арт-терапия, тренинг сенситивности; кейс-метод, деловые игры, тренинги ситуационного анализа.

Annotation. The concepts of "communicative competence" and "social intellect" are considered in their interrelation. The content of communicative competence includes three major components. The author assumes that social intellect can be developed using different methods, namely: positive psychotherapy, Gestalt therapy, acting skills trainings, psychodrama, body-oriented therapy, NLP, non-verbal dynamic therapy, art therapy, sensitivity training, casemethod, business games, situation analysis training.

Ключові слова: комунікативна компетентність, соціальний інтелект, методика Дж. Гілфорда.

Крокуючи в майбутнє сучасне суспільство висуває високі вимоги до особистості. Для успішного розвитку, становлення і реалізації особистості необхідна одна з найважливіших здатність, а саме ефективно взаємодіяти з навколишнім світом. Аналіз повсякденної діяльності топ-менеджерів великих корпорацій виявив цікавий факт: від 70 до 90 % робочого часу вони проводять у взаємодії з іншими людьми як усередині організації, так і за її межами [1]. Актуальність розвитку навичок взаємодії і спілкування очевидна, оскільки в даний період часу інформація набуває все більшої цінності, а разом з нею зростає цінність вмінь передачі інформації.

Поняття "комунікативна компетентність" вперше було використано Бодалевою А. А. [2]. Вивчення наукової літератури показує, що теорій і варіантів про склад комунікативної компетентності достатньо багато. Дослідженням у цій галузі займалися: Бім І. Л., Зимова І. А., Новікова А. М., Мильруд Р. П., Максимова І. Р., Хуторський А. В., Д. Хаймз, А. Холлідей, Ван Ек та ін.



Термін "соціальний інтелект" був введений Е. Торндайком у 1920 році для позначення "далекоглядності в міжособистісних відносинах". У роботах вітчизняних і зарубіжних авторів накопичено певний теоретичний і практичний матеріал з даного питання, а саме його досліджували Г. Айзенк, С. Бері, Х. Гарднер, Дж. Гілфорд, Дж. Кільстром, Г. Оллпорт, Р. Селман, Р. Стернберг, Амінов Н. А., Бобнева М. І., Бодальов А. А., Дружинін В. М., Ємельянов Ю. М., Карпов А. В., Кудрявцева Н. А., Куніцина В. М., Лабунська В. А., Михайлова Є. С., Молоканів М. В., Савенков А. І., Ушаков Д. В. та ін.

Аналізуючи дані роботи, можна дати таке визначення соціального інтелекту: соціальний інтелект – специфічна здатність, що дозволяє акумулювати й використовувати знання і досвід відносин типу "індивід – індивід" і "індивід – соціум". Він забезпечує успішну взаємодію людини з іншими людьми, вміння прогнозувати поведінку інших [3].

Основною метою даної статті є визначення зв'язку між соціальним інтелектом і комунікативною компетентністю, а також можливих шляхів підвищення останньої шляхом розвитку соціального інтелекту менеджера.

Комунікативна компетентність людини переважно складається на основі досвіду спілкування між людьми, формується безпосередньо в умовах взаємодії.

Розглядаючи комунікативну компетентність як процес забезпечення багатofункціональності спілкування, в її змісті виділяють три провідних компоненти [4], зображених на схемі (рисунок).

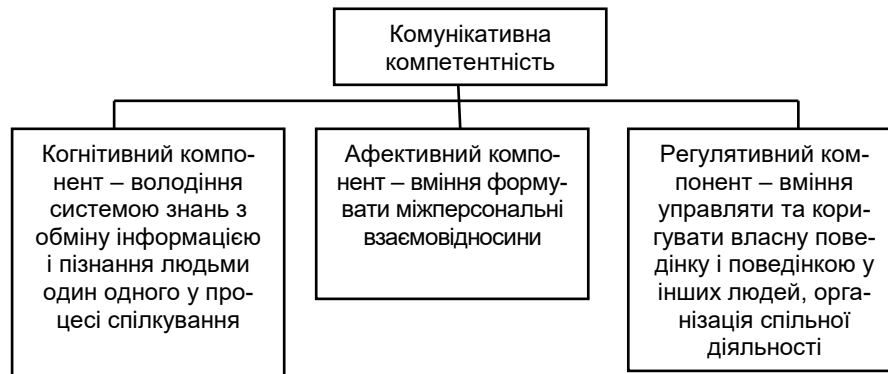


Рис. Компоненти комунікативної компетентності

Отже, соціальний інтелект є когнітивною складовою комунікативної компетентності, а саме: визначає здатність адекватно оцінювати і розуміти свою поведінку та поведінку інших людей, визначає рівень вираженості компетентних позицій у спілкуванні й успішність реалізації суб'єктом свого комунікативного потенціалу. Тому розвиток соціального інтелекту приведе до підвищення комунікативної компетентності, яка є важливою професійною якістю в професіях типу "людина – людина", а також у деяких професіях типу "людина – художній образ".

Здібності до пізнання поведінки є предметом цілеспрямованого розвитку в багатьох тренінгових та психотерапевтичних техніках. Для вибору програми підвищення рівня соціального інтелекту необхідно відштовхуватися від отриманих результатів дослідження, а також вибірково розглядати результати окремих субтестів. Так, здатність прогнозувати наслідки поведінки розвивається в процесі позитивної психотерапії, гештальт-терапії, на тренінгах акторської майстерності, психодрами. Здатність розуміти невербальну експресію підвищують тілесно-орієнтованою терапією, НЛП, невербальною динамічною терапією, арт-терапією, тренінгами сенситивності. Трансактний аналіз розглядає розвиток розуміння вербальних повідомлень. Кейс-метод, ділові ігри і тренінги ситуаційного аналізу дозволяють розвивати здатність систем поведінки.

Отже, високий рівень комунікативної компетентності навряд чи досяжний при низькому рівні соціального інтелекту або взагалі без нього. Комунікативна компетентність проявляється в комунікативній поведінці, яка передбачає застосування інтелектуальних здібностей у ситуаціях міжособистісної взаємодії, тобто комунікативна компетентність пов'язана з результатом діяльності.

Наук. керівн. Михайленко Д. Г.

Література: 1. Kotter J. What leaders really do / Kotter J. // Harvard Business Review. – 1999. – 253 p. 2. Бодалев А. А. Психология общения [Текст] / А. А. Бодалев. – М. : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 1996. – 256 с. 3. Психология : учебник для студентов

высш. пед. учеб. заведений : в 3-х кн. Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика / Р. С. Немов. – М. : Просвещение ; ВЛАДОС, 1995. – 356 с. 4. Левитан К. М. О содержании понятия "коммуникативная компетентность" [Текст] / К. М. Левитан // Перевод и межкультурная коммуникация. – 2001. – Вып. 2. – С. 36–42. 5. Guilford J. P. The measurement of social intelligence / J. P. Guilford, M. O'Sullivan, J. P. Guilford at al. // Journal of Educational Measurement. – 1975. – No 12. – Pp. 255–271. 6. Михайлова Е. С. Тест Гилфорда диагностика социального интеллекта: методическое руководство / Е. С. Михайлова. – СПб. : ИМАТОН, 2006. – 423 с. 7. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1991. – 247 с. 8. Емельянов Ю. Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности [Текст] : автореф. дисс. докт. психол. наук / Емельянов Юрий Николаевич. – Л., 1991. – 136 с. 9. Сеткова Н. А. Социальный интеллект как личностная детерминанта профессиональной самореализации представителей профессий типа "человек – человек" [Текст] / Н. А. Сеткова // Психология в экономике и управлении. – 2010. – № 1(3). – С. 25–36.

УДК 331.108.4:331.101.3

Калина Т. В.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА

Анотація. Визначено сутність і зміст поняття професійного саморозвитку менеджера, його здатність до саморозвитку, вмотивованість, її основні зовнішні та особистісні умови. Запропоновано перелік характерних особливостей активності менеджера, здатного до постійного саморозвитку.

Аннотация. Определены содержание и сущность понятия профессионального саморазвития менеджера, его способность к саморазвитию, мотивированность саморазвития, ее основные внешние и личностные условия. Предложен перечень характерных особенностей активности менеджера, способного к постоянному саморазвитию.

Annotation. The author defines nature and content of the concept of manager's professional self-development, his ability to self-development, its motivational aspect, external and personal terms. The list of peculiarities of the activity of a manager capable to continuous self-development has been offered.

Ключові слова: менеджер, професійний саморозвиток, здатність, вмотивованість, умови.

У сучасних умовах відбуваються стрімкі зміни в житті суспільства, трудових відносинах, при цьому нерідко орієнтири втрачаються. Ураховуючи це, необхідно виходити з переконання, що слід не лише формувати потенціал керівника, а й розширяти діапазон і час його використання. Професійне зростання відбувається в процесі життя, але за допомогою особливих методів, які дають змогу навчатися, робити висновки, адаптуватися, тобто розвивати особисті якості, потенційні можливості так, щоб вони відповідали новим вимогам.

Мета даної роботи полягає у визначенні основних умов професійного саморозвитку менеджера.



Предметом даного дослідження є професійний саморозвиток менеджера.

Проблемами професійного саморозвитку менеджера займалися Кібанов О. Я., А. Бурмістров, О. Виханський, Савченко В. А., Виноградський М. Д., Зимня І. А., Вербицький А. А., У. Букович, Т. Заславська, В. Калмик, Журавська Л. М. та ін.

Саморозвиток менеджера – це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як керівника, який включає самостійне вдосконалення своїх знань, вмінь, особистісних і функціональних якостей, компетенції в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності [1].

Професійний саморозвиток – це не масове і навіть не типове явище, тому що не всі володіють якостями, які необхідні для цілеспрямованої роботи над собою. Саморозвиток відбувається тільки у тих, хто володіє необхідними якостями. Для того щоб менеджер займався саморозвитком, необхідні:

- здатність до саморозвитку;
- внутрішня мотивація професійної діяльності [2].

Здатність до саморозвитку. Розвиток особистості менеджера відбувається завдяки різноманітності видів його діяльності і взаємодії з іншими людьми, але найактивніше він проходить тоді, коли різносторонній професіоналізм доповнюється цілеспрямованим саморозвитком. Здатністю до саморозвитку володіють далеко не всі менеджери. Характеристика менеджера, який здатний до постійного особистого саморозвитку, показана на рисунку [3].

Слід відмітити, що не може бути саморозвитку без прагнення виконувати свої службові функції ефективно та якісно. Тому першою діагностичною ознакою менеджера, який саморозвивається, є його відношення до роботи.

Внутрішня мотивація професійної діяльності. Рівень активності професійного розвитку визначається структурою мотивів трудової діяльності менеджера. Якщо в цій структурі внутрішні мотиви займають домінуючі позиції або, ще краще, один із них є провідним мотивом, то це забезпечує вмотивованість менеджера на саморозвиток. Якщо ж провідним мотивом є один із зовнішніх мотивів і в структурі мотивації менеджера на домінуючих позиціях відсутні внутрішні мотиви, можна говорити про відсутність вмотивованості на професійний саморозвиток, самовдосконалення [2].

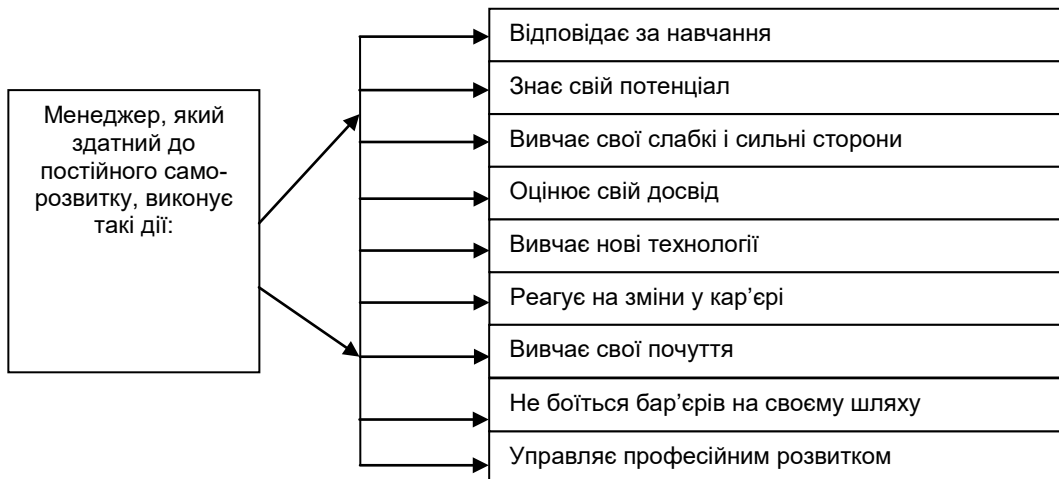


Рис. Характеристики менеджера, здатного до саморозвитку

Формування мотивів та зміна структури мотивації професійної діяльності – це процес складний і тривалий. Тому неможливо швидко сформувати у менеджера вмотивованість на саморозвиток, якщо її немає в структурі його мотивів. Наявність даної мотивації є одним із головних професійних якостей менеджера, здатного самостійно зробити кар'єру і досягти успіху в процесі перетворень.

Ефективність саморозвитку менеджера залежить і від зовнішніх чинників [3]:

- організаційних і соціально-психологічних умов професійної діяльності, в ширшому контексті – від корпоративної культури підприємства;



- доступності для нього сучасних інформаційних систем, а також підготовленості до роботи з ними;

- методичного забезпечення умов професійного розвитку.

Керівник, у свою чергу, зобов'язаний забезпечити всі необхідні умови для успішного професійного саморозвитку менеджера. Наприклад, надання необхідної інформації, організація навчально-тренувальних технологій і програм, які менеджер може використувати для свого професійного розвитку, та інші заходи.

Створення умов і ресурсів для саморозвитку, звичайно, вимагає фінансових витрат. Слід відмітити, що компанія, в якій є менеджери, що саморозвиваються, має серйозний потенціал зростання; компанія, в якій кількість таких менеджерів збільшується, є перспективною; компанія, в якій більшість менеджерів займаються самовдосконаленням, є організацією, що вже навчається. Тому створення організаційних умов і ресурсів для саморозвитку менеджерів є ефективною формою інвестування компанії у свій власний розвиток.

Наук. керівн. Лугова В. М.

Література: 1. Хміль Ф. І. Менеджмент [Текст] / Ф. І. Хміль. – К. : Вища школа. – 2008. – С.171–173. 2. Газенко Н. Управління персоналом // Управління розвитком. – 2010. – № 7. – С. 23–25. 3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [навч. посібн.] / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2010 – 351 с. 4. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : [навч. посібн.] / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Кондор, 2010. – 412 с. 5. Василенко В. Л. Соціальне управління: Досвід [Текст] / В. Л. Василенко, Ф. Г. Бурчак. – К. : Політ-видав. Україна, 2009. – 347 с. 6. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию [Текст] / У. Букович, Р. Уильямс. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 504 с.

УДК 316.61

Марченко Е. Ю.

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЕУ

ДИАГНОСТИКА СПОСОБНОСТИ К САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация. Рассмотрены актуальные вопросы, связанные с категорией "самоактуализация личности". Выявлены психологические особенности самоактуализации личности и предпосылки ее становления и развития. Исследованы уровни развития самопонимания, потребности в познании и ценностей личности.

Анотація. Розглянуто актуальні питання, пов'язані з категорією "самоактуалізація особистості". Виявлено психологічні особливості самоактуалізації особистості та передумови її становлення й розвитку. Досліджено рівні розвитку саморозуміння, потреби в пізнанні та цінностей особистості.

Annotation. This paper reviews the problems connected with "self-actualization of a person". Psychological characteristics of individual self-actualization, the prerequisites of its development are revealed. The author researches the development levels of self-understanding, cognitive needs and personal values.

Ключевые слова: самоактуализация, личность, развитие, возможности, потенциал.

© Марченко Е. Ю., 2013

Дай человеку рыбу, и он будет сыт один день.
Научи человека ловить рыбу, и он будет сыт всю жизнь.
Лао-Цзы

Актуальность данного исследования определяется потребностями развития личности. Перемены, происходящие во всех сферах современного общества, требуют от каждого человека, вступающего в самостоятельную жизнь, все более высокого уровня социальной и индивидуальной компетентности, способности к самоорганизации во всех видах жизнедеятельности.

Идея реализации человеком заложенных в него возможностей легла в основу современных теорий самоактуализации, нашла отражение в работах Курта Гольдштейна, Карла Роджерса, Абрахама Маслоу.

Целью исследования является определение понятия "самоактуализация", выявление динамики, психологических особенностей и возможностей формирования предпосылок самоактуализации личности.

Понятия самоактуализации у Курта Гольдштейна и Карла Роджерса находятся на довольно абстрактном уровне. Фундаментальная психологическая теория самоактуализации встречается в работах Абрахама Маслоу, которая стала краеугольным камнем не только теории личности, но и целой философско-мировоззренческой системы [1].

Абрахам Маслоу охарактеризовал самоактуализацию как желание человека стать тем, кем он может стать. Человек, достигший этого уровня развития, добивается полного использования своих талантов, способностей и потенциала личности [2].

Самоактуализация личности напрямую связана с правом выбора человека. А. Маслоу вполне справедливо считал, что перед человеком в каждый определенный момент встает выбор: продвижение или отступление. Человек волен выбирать между движением в сторону страха, боязни, защиты, безопасности или развития и роста. Только сам человек знает, что на самом деле он хочет, к чему стремится его душа [3].

Таким образом, чем больше человек раскрывает и реализовывает свой потенциал, тем больше применений ему он находит, и тем шире становятся горизонты его восприятия, а, значит, возможностей для самореализации становится еще больше [4].

Для данного исследования была использована методика САМОАЛ, которая предполагает 100 вопросов и позволяет оценить сложное, комплексное качество личности. В опросе участвовало 19 респондентов возрастом от 19 до 40 лет. Все данные представлены на рис. 1.

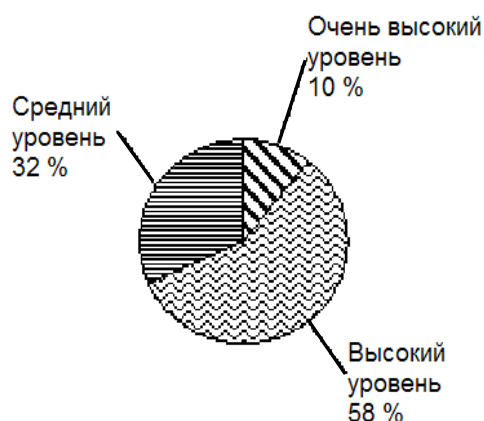


Рис. 1. Стремление к самоактуализации

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что очень высокий уровень стремления к самоактуализации присущ 2 респондентам (71 – 100 %), а высокий уровень – наибольшему количеству респондентов – 11 (51 – 70 %), это свидетельствует о том, что данная часть опрошенных использует свой природный потенциал максимально.

Группа респондентов из 6 человек имеет средний уровень (35 – 50 %), который указывает на неполное использование своих возможностей, способностей, потенциала.

Респондентов с низким уровнем стремления к самоактуализации не выявлено (10 – 34 %).

Была произведена оценка и таких шкал, как "самопонимание", "потребность в познании" и "ценности".

Данные по этим шкалам представлены на рис. 2.

Анализируя шкалу "самопонимание", видно, что 8 респондентов обладают высокими показателями, это свидетельствует о чувствительности человека к своим желаниям и потребностям. Только 1 респондент обладает низким уровнем, который свойствен людям неуверенным, ориентирующимся на мнение окружающих.

По шкале потребностей в познании просматривается положительная динамика – 9 человек с высокими показателями и 8 со средними. Это свидетельствует о бескорыстной жажде нового, характерно для самоактуализирующейся личности, всегда открытой новым впечатлениям.

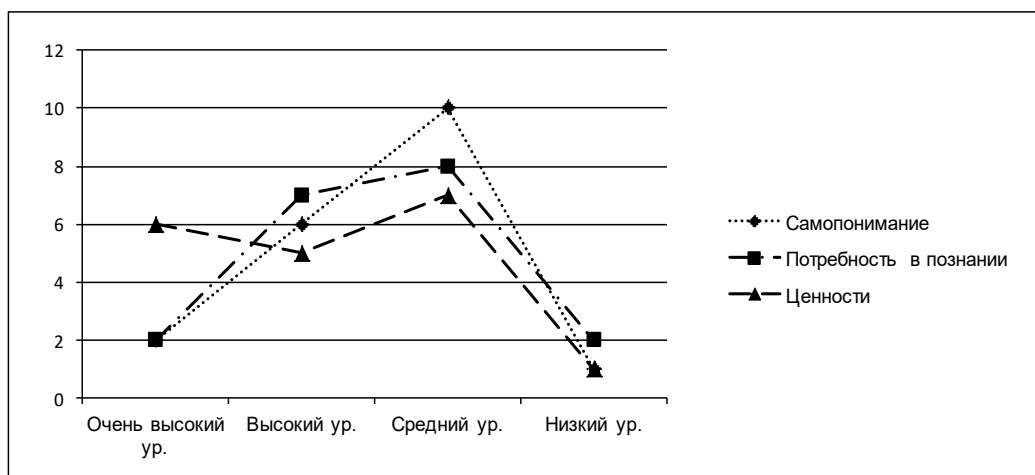


Рис. 2. Шкалы "самопонимание", "потребность в познании", "ценности"

Шкала ценностей также имеет положительную динамику – 11 респондентов с высокими показателями и 7 со средними. Это говорит о том, что эти люди разделяют ценности самоактуализирующейся личности, соответственно стремятся к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми [5].

В заключение можно отметить, что большинство из опрошенных респондентов стремятся к развитию своих личностных возможностей. Улучшить свой уровень можно только оставаясь равнодушным к себе, стремясь к самопознанию, умея "самонастраиваться" со своей внутренней природой, умея делать адекватный жизненный выбор и нести ответственность за свое природное становление.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Современная психология мотивации. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ : учебник [Текст] / под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2002. – 260 с. 2. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу ; пер. с англ. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с. 3. Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности : учебник [Текст] / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. – М. : Изд. Моск. ун-та, 1982. – 117 с. 4. Самоактуализация личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://improvement.ru/7207> – 20.04.2013. 5. Маслоу А. Самоактуализация – ориентир для личностного роста [Электронный ресурс] / А. Маслоу, А. В. Лазукин. – Режим доступа : <http://vikrob.narod.ru/samoal.htm>.



Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У СТУДЕНТОВ

Аннотация. Рассмотрен феномен лидерства в малой группе как феномен влияния индивида на мнение и поведение группы или отдельных ее членов, личностные характеристики и функции лидера, а также проведена диагностика лидерских способностей студентов.

Анотація. Розглянуто феномен лідерства в малій групі як феномен впливу індивіда на думки й поведінку групи або окремих її членів, особистісні характеристики та функції лідера, а також проведено діагностику лідерських якостей студентів.

Annotation. The leadership in a small group has been considered as a phenomenon of individual's impact on the opinion and behaviour of a group or its members, personal characteristics and leaders' functions, as well as the diagnostics of students' leadership skills has been held.

Ключевые слова: лидерство, влияние, доминирующее положение, межгрупповые отношения.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что феномен лидерства привлекает внимание исследователей, прежде всего, практической значимостью проблемы с точки зрения повышения эффективности управления в различных сферах общественной жизни. Малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Именно в малой группе создается некоторая система предписаний относительно распределения ролей и статусов, целей ее деятельности.

До сих пор однозначного понимания этого феномена нет. Каждый исследователь, давая свое определение, выделяет лишь тот или иной аспект. Наиболее распространенные и общепризнанные теории – это теории личностных черт, ситуативные, ситуативно-личностные. Над этими теориями работали психологи К. Берд, Ю. Дженнингс, Э. Хартли, Г. Герт и С. Милз, З. Фрейд, Дж. Хоманс и др.

В каждой малой группе возникает проблема лидерства. Некоторые ее участники начинают играть более активную роль, к их словам прислушиваются с большим уважением. Таким путем происходит разделение участников группы на лидеров и последователей. Лидерство в малой группе – это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

Личность лидера и стиль его поведения как доминирующего лица во многом определяют судьбу каждого участника и всей группы в целом. Лидер в малой группе должен выполнять функции, которые приведены в таблице.

Таблица

Функции лидера (обобщено автором по работам [1 – 3])

Функция лидера	Сущность функции
1	2
Администратор	Сущность этой функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы [1]
Планировщик	Лидер разрабатывает различные методы и средства, при помощи которых группа достигает целей [1]
Эксперт	Лидер – то лицо, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту [1]

1	2
Представитель группы во внешней среде	Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех [1]
Регулятор отношений внутри группы	Воздействует на поведение группы или отдельных ее членов [1]
Пример	Лидер показывает наглядным примером то, кем члены группы должны быть и что они должны делать [1]
Отменяющий индивидуальную ответственность	Любимые выражения лидеров – "все претензии – ко мне", "передайте, что я приказал" – относятся именно к этой функции [1]

Исследования показали, что в группах с преобладанием тенденций к равноправию лидер более демократичен; напротив, в группах, где придается значение сильной власти, лидер может стать полномочным диктатором. То есть лидер, ориентированный на достижение согласия, мотивирует деятельность членов группы, проявляя к ним внимание, отмечая хорошую работу и подчеркивая важность гармонии внутригрупповых отношений. А лидер директивного типа наказывает участников группы за плохую работу, безразличен к эмоциональному самочувствию членов группы, действует, не объясняя своих решений и отвергая мнения участников группы.

Что касается личностных характеристик лидеров, то, как правило, лидеры более умны (но не намного), чем их последователи. Они лучше приспособлены к обстановке, более склонны доминировать, более экстравертивны и мужественны, менее консервативны и имеют большую степень чуткости в области межличностных отношений [1].

Желание быть лидером присуще не малому числу людей. Но одного только желания и даже усилий по его реализации оказывается недостаточно. В качестве лидера человек должен быть, прежде всего, воспринят членами своей группы. Лидерство возникает в системе неформальных отношений. Одни отношения могут носить деловой характер и быть связаны с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач (инструментальное лидерство). Другой тип отношений носит эмоциональный характер и связан с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы (экспрессивное лидерство) [3].

Диагностика лидерских способностей у студентов проводилась с помощью методики Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, которая позволяет оценить способность человека быть лидером. Данная методика предлагает испытуемому 50 высказываний, на которые требуется дать ответ "да" или "нет". Среднего значения в ответах не предусмотрено.

С помощью данной диагностики лидерских способностей было выявлено, что студенты в возрасте 18 – 20 лет средне склонны к лидерству в группе. Результаты диагностики приведены на рисунке.

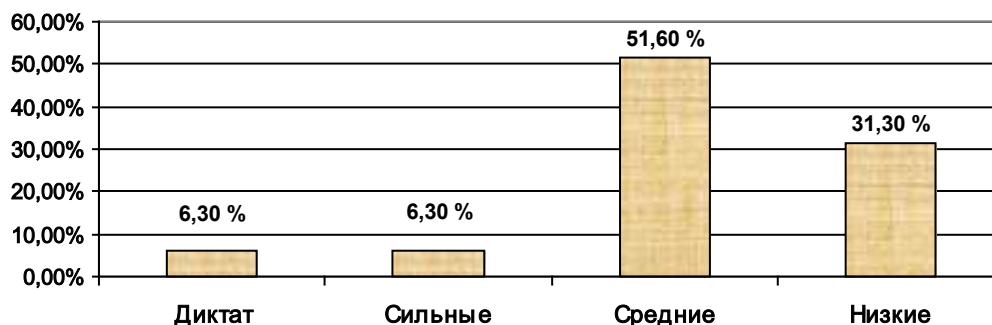


Рис. Результаты диагностики лидерских способностей

Интерпретация данных, которые были получены с помощью тестирования, заключается в следующем: 31,3 % исследованных имеют слабовыраженные лидерские способности, 51,6 % человек имеют средний уровень выраженности лидерских способностей, у 6,3 % – лидерские качества выражены сильно и 6,3 % – склонны к диктату. Только двум людям (мужчины) присущи лидерские качества.



Можно сделать вывод, что становление лидера и развитие группы – это непрерывный и не разъединяемый процесс. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу. Выяснить действительные возможности лидера – значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы [2].

Лидер должен знать, чего хочет добиться. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удастся это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать. Если у члена группы нет высокой активности и инициативности при решении совместных задач, большей информированности о решаемой задаче, более выраженной способности оказывать влияние на других, большей выраженности личных качеств, эталонных для данной группы, то он вряд ли сможет стать лидером в данной группе.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Емельянов Ю. Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии [Текст] / Ю. Н. Емельянов. – М. : Росмен, 1991. – 338 с. 2. Андреева Г. М. Социальная психология [Электронный ресурс] / Г. М. Андреева. – М. : Наука, 1994. – Режим доступа : <http://psylib.org.ua/books/andrg01/index.htm>. 3. Ермакова Ж. А. Лидерство как социально-психологический феномен [Электронный ресурс] / Ж. А. Ермакова. – М., 2002. – Режим доступа : www.psyworld.ru/students/texts/liderstvo.html.

Сизова О. М.

УДК 316.45

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ ДОВЕРИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация. Рассмотрена проблема обеспечения доверия в коллективе. Исследована сущность понятия "доверие". Проведена диагностика уровня доверия в группе студентов. Предложены рекомендации по повышению уровня доверия и улучшению климата в группе.

Анотація. Розглянуто проблему забезпечення довіри в колективі. Досліджено сутність поняття "довіра". Проведено діагностику рівня довіри в групі студентів. Запропоновано рекомендації для підвищення рівня довіри та покращення клімату в групі.

Annotation. The article reviews the problem of confidence within the collective. The nature and content of the term "trust" has been examined. The level of trust in the students group has been diagnosed. Recommendations on increasing the confidence and improving the climate within the group have been proposed.

Ключевые слова: доверие, конфиденциально-охранительное доверие, информационно-инфлюативное доверие, деятельностно-совладающее доверие, коллектив, малая группа, диагностика.

На сегодняшний день стало традиционным рассматривать доверие как важный компонент общения в группе, благодаря которому определяется характер протекания межличностных отношений и взаимодействий. В зависимости от уровня развития доверие имеет как позитивное, так и негативное влияние на участников группы в целом. Доверие является существенным механизмом влияния на социально-психологический климат в группе [1]. Важность проблемы состоит в попытке изучить зависимость благоприятного социально-психологического климата от уровня доверительных отношений членов группы.

© Сизова О. М., 2013



В последнее десятилетие представители разных гуманитарных дисциплин все чаще обращаются к проблеме доверия. Это обусловлено тем, что доверие единодушно понимается как внутренне необходимое условие возникновения и развития межличностных и общественных отношений, эффективности жизнедеятельности любой социально-психологической и социальной системы.

Доверие в своих работах изучали Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И., Ф. Фукуяма, Э. Эрикссон, С. Джулард, П. Ласкоу, П. Козби, Дж. Аллен.

Целью статьи является диагностика уровня доверия в коллективе.

Ученые определили доверие как открытые, положительные взаимоотношения между людьми, содержащие уверенность в порядочности и доброжелательности другого человека, с которым доверяющий находится в тех или иных отношениях [2].

Доверие можно разделить на три вида, которые приведены в табл. 1.

Таблица 1

Виды доверия (обобщено автором по работе [3])

Вид доверия	Характеристика
Конфиденциально-охранительное	Позитивная оценка индивидами морально-нравственного облика других, убежденность в их порядочности, готовность индивидов открываться другим и полагаться на других на фоне ощущения личной безопасности
Информационно-инфлюативное	Позитивная оценка индивидами позиции других, убежденность в правильности их мнения, готовность индивидов принимать информацию и влияние от других
Деятельностно-совладающее	Позитивная оценка инструментальных знаний и навыков других, убежденность в их способности эффективно выполнять деятельность и/или делать вклад в общую работу, готовность индивидов к сотрудничеству с другими в совместной работе на паритетных основаниях

Если обратиться к психологии малой группы, то доверие исследовано гораздо меньше, чем сплоченность, совместимость и сработанность, идентификация/идентичность, референтность [4].

Для проведения диагностики использовался авторский опросник Сидоренкова А. В. "Методика изучения межличностного доверия в малой группе", которая содержит 12 утверждений, по 4 утверждения на каждый вид доверия. Методика составлена на биполярном принципе упорядочивания признаков.

Выборка респондентов состояла из 15 человек учебной группы: 5 парней (33 %), 10 девушек (67 %).

Исследование показало результаты, которые приведены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты диагностики доверия

Конфиденциально-охранительное доверие					Информационно-инфлюативное доверие					Деятельностно-совладающее доверие				
Низкое	Тенденция к низкому	Среднее	Тенденция к высокому	Высокое	Низкое	Тенденция к низкому	Среднее	Тенденция к высокому	Высокое	Низкое	Тенденция к низкому	Среднее	Тенденция к высокому	Высокое
67 %	0 %	13 %	0 %	20 %	66 %	7 %	0 %	7 %	20 %	33 %	7 %	20 %	7 %	33 %

Определяя уровень доверия в коллективе, видно, что конфиденциально-охранительное доверие будет на низком уровне, то есть присутствует негативная оценка морально-нравственного облика других, убежденность в том, что они могут нанести вред, взаимная личностная закрытость; информационно-инфлюативное доверие – тоже на низком, то есть наблюдается игнорирование убеждений и мнений других, взаимная информационная закрытость; деятельностно-совладающее доверие – на среднем, то есть



средняя оценка знаний и навыков других в профессиональной деятельности, наблюдается стремление к доминированию в выполнении работы.

Уровень доверия в группе необходимо повышать, что позволит увеличить продуктивность в учебной деятельности и сделать внутренний климат группы более благоприятным [5]. Это можно осуществить, проводя тренинги, используя интерактивные методы обучения, технику обучения "метод кейсов".

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. – М. : АСТ, Ермак, 2004. – 730 с. 2. Брокгауз Ф. А. Энциклопедический словарь. Т. 14. Репринтное издание / Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. – М. : Терра, 1991. – 641 с. 3. Сидоренков А. В. Методики изучения доверия в малой группе : Научно-методические рекомендации / А. В. Сидоренков, И. И. Сидоренкова. – Ростов н/Д : Южный Федеральный Университет, 2007. – 44 с. 4. Андреева Г. М. Социальная психология: учебн. пособ. для вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2002. 364 с. 5. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / под ред. д-ра социологических наук, профессора Сурмина Ю. П. – К. : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.

Кравченко Ю. С.

УДК 316.46

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА СПОСОБНОСТИ ВЛИЯТЬ НА ДРУГИХ

Аннотация. Рассмотрена проблема социально-психологического влияния. Проведена диагностика способности влиять на других с помощью методики "Способность влиять на других". Выявлены уровни развития способности влиять на других. Рассмотрена взаимосвязь между способностью влиять на других и обладанием властью.

Анотація. Розглянуто проблему соціально-психологічного впливу. Проведено діагностику здатності впливати на інших з використанням методики "Здатність впливати на інших". Виявлено рівні розвитку здатності впливати на інших. Розглянуто взаємозв'язок між здатністю впливати на інших та володінням владою.

Annotation. The problem of sociopsychological influence has been discussed. The author diagnoses the ability to influence others by using "The ability to influence others" technique. The levels of developing the ability to influence others has been defined. The correlation between the ability to influence others and to have power has been revealed.

Ключевые слова: психологическое влияние, убеждение, манипуляция, повышение способности влияния.

Проблема социально-психологического влияния в современной психологической науке занимает одно из центральных позиций. Актуальность данной проблемы определяется, прежде всего, потребностями практики. Социально-психологическое влияние является бесспорным атрибутом процесса совместной деятельности людей, управления, воспитания, обучения, психоконсультативной, психотерапевтической, психокоррекционной практики и других сфер жизнедеятельности личности.

По психологии влияния написано немало работ, среди которых труды Р. Чалдини, Ф. Зимбардо, Г. Алдера, а также таких российских ученых, как: Сидоренко Е. В., Крысько В. Г., Грачева Г. В. и др.

© Кравченко Ю. С., 2013

Изучение влияния важно, поскольку имеет также диагностическую ценность. Она является одним из показателей индивидуального развития, а также фактором развития личности.

Цель исследования – определить способность влияния личности. Для диагностики была выбрана методика "Способность влияния на других", которая позволяет диагностировать способность влиять на других, а также изменять модели поведения других людей и предполагает 13 вопросов [1]. Методика позволяет с некоторой степенью достаточности проверить склонность к лидерству у респондентов, их способность оказывать влияние на окружающих.

Объектом исследования являются респонденты с различным уровнем психологического влияния.

Диагностика проводилась среди 20 респондентов в возрасте от 19 до 47 лет. Из них 80 % занимают респонденты возрастной категории 19 – 24 года и 20 % – 25 – 47 лет. Женщин опрошено 60 %, а мужчин – 40 %.

К респондентам категории 18 – 24 года относятся студенты, а к старшей категории – люди, работающие в разных сферах, таких, как: торговля, образование, предоставление услуг и т. д.

На рисунке приведены результаты диагностики. Такое распределение может быть обусловлено тем, что влияние рассматривается как средство удовлетворения потребностей. Для большинства людей свойственно считать цели своего влияния благородными, то есть продиктованными интересами дела, общества, развития. Цели, связанные с иными потребностями, зачастую не осознаются или тщательно скрываются.

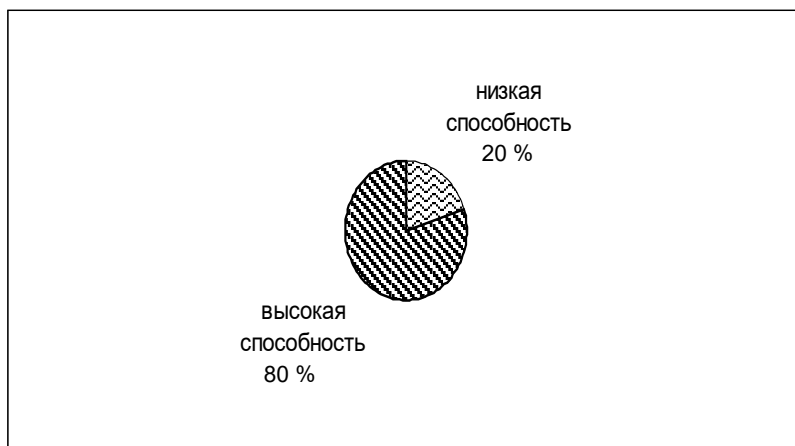


Рис. Соотношения респондентов по способности влиять на других

При определенной привычке к самоанализу каждый человек может признать, что во многих случаях он пытался убедить других людей в чем-либо или склонить их к определенной линии поведения потому, что это отвечало его собственным интересам, в том числе интересам материальным [2].

Такое распределение выборки может быть связано с тем, что большинство респондентов – это студенты. А они являются достаточно коммуникабельными, не замкнутыми, позитивными, хорошо овладели даром убеждения и даже манипуляцией. Выяснилось, что среди обладателей низкой способности влияния находятся только женщины. А респонденты, имеющие высокую способность психологического влияния, разделились по полам: 7 женщин и 7 мужчин. Это связано с тем, что женщины более ранимы, чем мужчины. Они часто убеждены, что своя жизнь и жизнь окружающих должны быть подчинены строгому порядку. Женщины иной раз могут быть даже слишком сдержанными. Что не скажешь о мужчинах. Они эффективно меняют модели поведения окружающих (в том числе женщин); большинство из них уверены в себе [3].

Таким образом, анализ способности психологического влияния позволяет сделать вывод о том, что высокая способность психологического влияния людей позволяет формировать или изменять установки, что является неотъемлемой частью межличностного взаимодействия.

Обладать властью – значит уметь оказывать влияние на людей, изменять поведение и отношения человека или группы людей. Власть и манипулирование ею являются



ся задачами управления. И считаться с этим должны и руководители, и подчиненные. Многим кажется, что обладание властью – прерогатива только руководителя и подразумевает возможности навязывать свою волю независимо от чувств, желаний и способностей подчиненного. Однако сейчас признается, что влияние и власть в равной мере зависят от личности, на которую оказывает влияние, а также ситуации и способности руководителя [4].

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений / Андреева Г. М. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 363 с. 2. Удальцова М. В. Социология и психология управления / Удальцова М. В., Авчиренко Л. К. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 285 с. 3. Социальная психология : учебн. пособ. в схемах и таблицах / М. С. Доронина, И. В. Жданова, Г. А. Полякова и др. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2009. – 128 с. 4. Зимбардо Ф. Социальное влияние / Зимбардо Ф., Ляйпе М. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с. 5. Крысько В. Г. Социальная психология / Крысько В. Г. – СПб. : Питер, 2005. – 567 с.

Маделян К. А.

УДК 316.772.2:81'221

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА НЕВЕРБАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Аннотація. Исследован вопрос невербальной компетентности как важный фактор успешности делового общения. Рассмотрены проблемы невербальной компетентности. Проведена диагностика уровней невербальных компонентов. Проанализированы факторы успешного проведения деловой беседы.

Анотація. Досліджено питання невербальної компетентності як важливий чинник успішності ділового спілкування. Розглянуто проблеми невербальної компетентності. Проведено діагностику рівнів невербальних компонентів. Проаналізовано чинники успішного проведення ділової бесіди.

Annotation. The issue of non-verbal competence has been reviewed as an important factor of successful business communications. The problems of non-verbal competence have been discussed. The levels of non-verbal components have been diagnosed. The author determines the factors of successful business conversation.

Ключевые слова: невербальная компетентность, невербальные компоненты, диагностика, деловая беседа.

Психологами установлено, что в процессе взаимодействия людей от 60 до 80 % коммуникации осуществляется за счет невербальных средств выражения и только 20 – 40 % информации передается с помощью вербальных. Эти данные заставляют задуматься над значением "невербальной компетентности" в психологии общения и взаимопонимания, обратить особое внимание на значение жестов и мимики человека [1].

Детальное изучение методов невербального общения началось лишь в 60-е годы XX века. Различным аспектам невербального общения посвятили свои работы такие авторы, как: Аверкина Л. А., Ахьямова И. А., Белякова Н. В., Григорьянц Т. А., Екинцев В. И., Иванов В. Д., Кривых Л. В., Плетнева Е. Г., Ренц Т. Г., Романова М. В., Самохина М. А., Чиркова Е. И., Чуганская А. А., Эм Е. А. и др. Безусловно, значение этих исследований велико, особенно в разработке общетеоретических аспектов проблем невербального общения [2].

Целью данной статьи является выявление уровня невербальных компонентов у людей разных по возрасту и профессиям.

© Маделян К. А., 2013

Анализ позволил выделить следующие факторы успешного проведения деловой беседы, представленные на рис. 1.

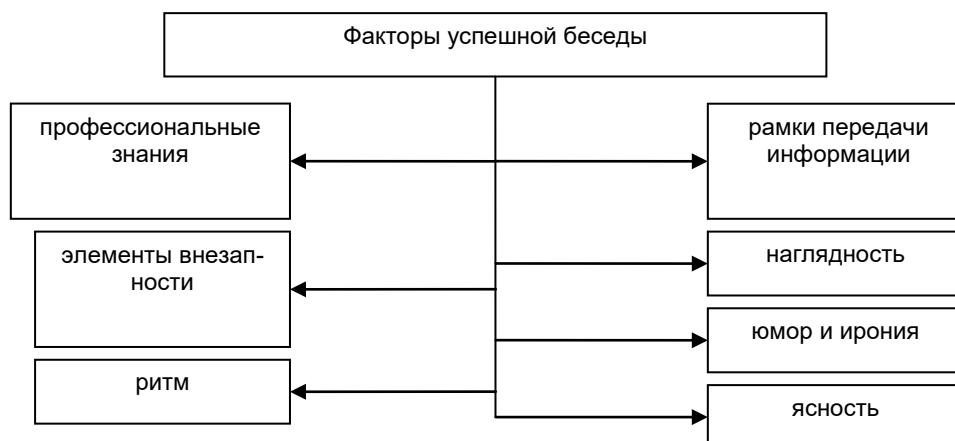


Рис. 1. Факторы, позволяющие деловой беседе пройти успешно

Исследование проводилось среди респондентов в возрасте 18 – 50 лет. Из них 56 % занимают респонденты в возрасте 18 – 24 года и 44 % – 25 – 50 лет. Респонденты первой категории относятся к студентам, а второй группы – к работникам различных сфер деятельности, таких, как торговля, образование, менеджмент и т. д. Опрошенных женского пола было 66 %, а мужского – 34 %.

Проанализировано, что у группы респондентов в основном преобладает средний уровень невербальной компетентности. При этом низкий уровень отсутствует. Это может быть обусловлен тем, что язык телодвижений знаком с самого рождения. Примером может служить маленький ребенок, который сказал неправду родителям и сразу прикрыл рот руками, что означает – он соврал. У ребенка было уже заложено в подсознании, что после того как сказал неправду – прикрой рот руками [1]. По этой причине низкого уровня в данной выборке быть не может.

Данные рис. 2 указывают на то, что люди, имеющие уровень "ниже среднего" составляют 6 %, "средний" – 12 %, а "выше среднего" – 32 %. При этом анализ высокого уровня показал, что количество респондентов с уровнем "ниже высшего" составляет 44 %, "высоким" – 6 %. Это свидетельствует о том, что 76 % респондентов могут на достаточно хорошем уровне понимать друг друга. Необходимо повышать свой уровень знаний в данной области 18 % респондентов.

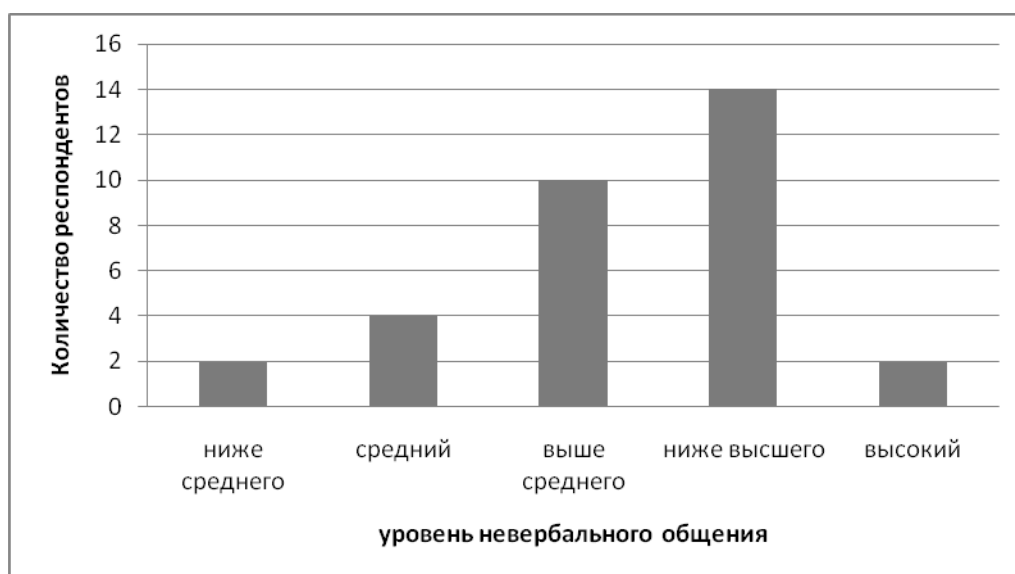


Рис. 2. Распределение респондентов по уровням невербальной компетентности



Развитие невербальных компонентов общения необходимо по той причине, что присутствует большая вероятность от незнания некоторых деталей принять неправильное решение. Для повышения своего уровня невербальной компетентности необходимо посещать тренинги, коллективные собрания или купить книгу.

Если бы у человека (как, впрочем, и животных) отсутствовало невербальное общение, то он уподобился бы машинам без чувств и эмоций, которые обмениваются информацией простыми печатными словами, но, к примеру, не рукописным текстом – ведь почерк, своего рода, тоже объект невербального общения [1].

Достигнуть взаимопонимания можно при помощи следующих позиций: позиция сотрудничества, которая является наиболее выгодной для представления своего проекта, она позволяет установить зрительный контакт и копировать жесты собеседника; позиция сотрудничества, в которой стол служит барьером и создает оборонительную атмосферу; при помощи углового расположения поддерживается зрительный контакт, позволяется делать различные жесты и наблюдать за жестами собеседника [3].

Однако не следует забывать об индивидуальных особенностях характера и темперамента, так как они также отыгрывает значительную роль в невербальном поведении.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Пиз А. Язык телодвижений. Как читать мысли других по их жестам [Текст] / Алан Пиз. – М. : ЭКСМО, 2010. – 278 с. 2. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений [Текст] / Андреева Г. М. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 363 с. 3. Бороздина Г. В. Психология делового общения : учебник [Текст] / Бороздина Г. В. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 295 с. 4. Кукушин В. С. Психология делового общения : [учебное пособие] / Кукушин В. С. – М. : ИКЦ "МарТ" ; Ростов н/Д : Издательский центр "МарТ", 2003. – 368 с. 5. Свободная энциклопедия "Википедия" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/>.

Лазаренко Е. А.

УДК 316.474:177.74

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА ОБЩЕГО УРОВНЯ ЭМПАТИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ

Аннотація. Уточнені суцність і содержание поняття "емпатія". Розглянуті види емпатії: сочувствие, сопереживание, содействие. Проведена діагностика общего уровня эмпатии с помощью методики В. Бойко. Определен общий уровень эмпатии и исследовано влияние на уровень эмпатии таких факторов, как возраст, пол, принадлежность к социальной группе.

Анотація. Визначено сутність та зміст поняття "емпатія". Розглянуто види емпатії: співчуття, співпереживання, сприяння. Проведено діагностику загального рівня емпатії за допомогою методики В. Бойка. Визначено загальний рівень емпатії та вивчено вплив на рівень емпатії таких чинників, як вік, стать, належність до соціальної групи.

Annotation. Theoretical part of the research includes defining the essence and meaning of "empathy", also reviewing the empathic types, namely empathy, sympathy, support. In practical part of research the author provides diagnostics of general level of empathy using Boyko technique, determines the meaning of general level of empathy and studies how factors (e.g. age, gender, membership in a social group) can influence the level of empathy.

Ключевые слова: эмпатия, межличностные отношения, способность сопереживать, сочувствие, уровень взаимопонимания.

© Лазаренко Е. А., 2013

В современном обществе, так перенасыщенном информацией и подверженном различного рода стрессам, межличностные отношения все же остаются важной составляющей жизни человека. Основой эффективного межличностного отношения является способность к эмпатии, так как без понимания друг друга трудно построить эффективную коммуникацию. Очень важной эмпатия является как для менеджеров, так и для работников, так как наличие этой способности может существенно облегчить управление, тогда как ее отсутствие приведет к существенным сбоям работы предприятия.

Термин "эмпатия" ввел в психологию Эдвард Тетчинер, после Зигмунд Фрейд ввел первое определение данного термина.

В настоящее время в психологии не существует общепринятого определения эмпатии. В современном толковом словаре русского языка эмпатию определяют как способность входить в чужое эмоциональное состояние, сопереживать или как интеллектуальную идентификацию собственных чувств с чувствами и мыслями другого человека [1].

Гаврилова Т. П. выделяет два вида эмпатии: сочувствие и сопереживание. Сопереживание – это переживание субъектом тех же чувств, которые испытывает другой, через отождествление с ним, а сочувствие – переживание субъектом по поводу чувств другого, иных, отличных чувств [2]. Стрелкова Л. П. полагает, что полный эмпатийный процесс представляет собой цепочку, состоящую из трех звеньев: сопереживание, сочувствие и внутреннее содействие, которое может привести к реальной помощи [3]. Выговская Л. П. предлагает рассматривать эмпатию как целостное явление, в котором можно выделить три взаимодействующих компонента: когнитивный, аффективный, конативный (моторные реакции, поведенческое намерение человека по отношению к лицу или объекту отношения, действия, поступки) [3]. Так же и Пономарева М. А. выделяет в эмпатии три компонента, приведенных выше [4].

Целью исследования является определение уровня эмпатии и определение факторов, влияющих на общий уровень эмпатии.

В данном исследовании принимали участие 30 человек, среди которых 20 женщин и 10 мужчин, так же в выборке можно выделить два коллектива – 12 студентов, членов одной группы, и 9 человек, работающих в одном цеху на предприятии, оставшиеся 9 респондентов выбраны случайным образом. В целом в исследовании принимали участие респонденты возрастом от 19 до 55 лет, их можно разделить на три возрастные группы: от 19 до 30 лет (16 человек), от 31 до 40 (8 человек) и от 41 года и выше (6 человек). Респондентам была предложена методика В. Бойко, позволяющая диагностировать общий уровень эмпатии и развитие различных компонентов данного феномена: рационального, эмоционального, интуитивного каналов; установок, способствующих или препятствующих эмпатии, проникающей способности и идентификации в эмпатии [5].

В целом результаты исследования показали, что в выборке доминирует заниженный уровень эмпатии, доля людей с таким уровнем составила 47 %. Средняя оценка уровня эмпатии по выборке составила 18,1 балла из 36 возможных, что соответствует заниженному уровню эмпатии. Результаты исследования общего уровня эмпатических способностей представлены на рисунке.

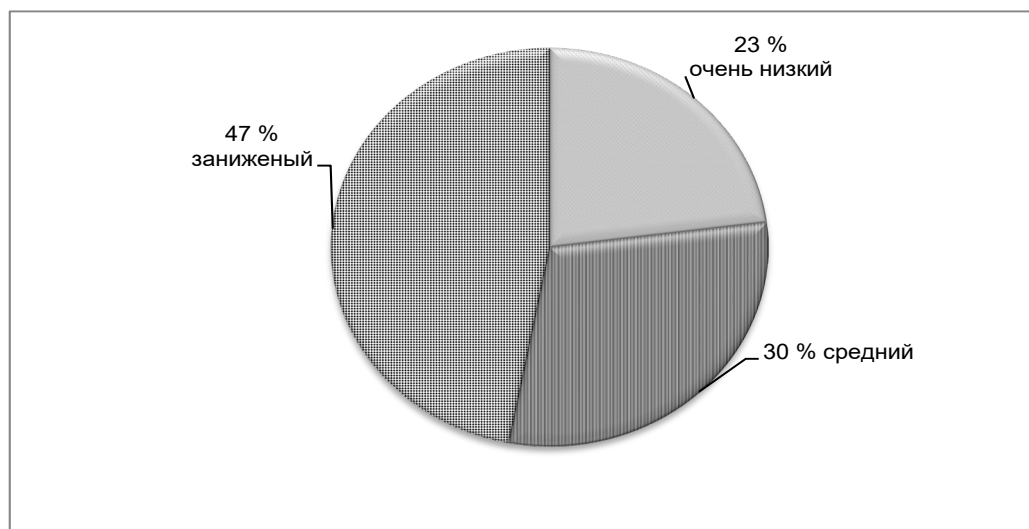


Рис. Уровень эмпатических способностей



Важно отметить, что средние показатели, характеризующие уровень эмпатии, составили: у студентов – 17,17 балла, у работников цеха на предприятия – 17,89 балла, а у случайных респондентов – 19,56 балла. Тому, что у случайных респондентов среднее значение сравнительно больше, может быть две причины: среди опрошенных, которые не принадлежат ни к одному из исследуемых коллективов, попали люди, с высоким уровнем эмпатии, результат их тестов составил 23 и 27 баллов из 36, что могло повлиять на среднее значение, учитывая малое количество респондентов (9 человек); на результаты диагностики могло повлиять настроение респондентов, так как в коллективе человек может чувствовать себя некомфортно.

Средние показатели по возрастным группам составили: от 19 до 30 лет – 18,43, от 31 до 40 лет – 18,25, от 41 года и больше – 17 баллов. Следует отметить, что не стоит считать по этим результатам, что у людей старше 41 года уровень эмпатии может быть ниже, чем у более молодых людей, так как в эту категорию попало достаточно небольшое количество респондентов (6 человек), поэтому этот результат может значительно отличаться от истинного.

Средний балл у мужчин составил 16,4, а у женщин – 18,95. Очевидно, что при делении на группы по признаку принадлежности к коллективу и по возрасту не было замечено существенных различий. Практически во всех группах доминировал заниженный уровень эмпатии, а средний балл существенно не отличался. При делении по гендерному признаку имеются существенные различия. У мужчин доминирует заниженный уровень эмпатии значительно больше, чем по всей выборке в целом, это 70 % опрошенных мужчин, в то время как у женщин в отличии от общей картины в выборке преобладает средний уровень (40 % респондентов). Это можно объяснить тем, что женщины более эмоционально открыты и чувствительны в отличие от мужчин.

Исследование показало, что на общий уровень эмпатии не влияют такие факторы, как возраст или принадлежность к какой-либо группе. В то же время наблюдается зависимость между общим уровнем эмпатии и полом, у женщин общий уровень эмпатии значительно выше, чем у мужчин.

В заключение следует отметить, что самый оптимальный уровень эмпатии – это средний, так как очень низкий может стать преградой для установления межличностных отношений, а очень высокий привести к достаточно опасной для сознания ситуации. Известен неприятный опыт американского психолога Карла Роджерса, который после лечения пациентки с расстройством так проникся ее состоянием, что сам был вынужден обратиться к психотерапевту и взять трехмесячный отпуск.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Ефремова Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка / Т. Ф. Ефремова. – М. : Астрель, 2006. – 973 с. 2. Гаврилова Т. П. Экспериментальное изучение эмпатии у детей младшего и среднего школьного возраста [Текст] / Т. П. Гаврилова // Вопросы психологии. – 1974. – № 5. – С. 107–114. 3. Выговская Л. П. Эмпатийные отношения младших школьников, воспитывающихся вне семьи [Текст] / Л. П. Выговская. – К. : НИИ психологии, 1991. – 20 с. 4. Пономарева М. А. Эмпатия: теория, диагностика, развитие : [монография] / М. А. Пономарева. – Мн. : Бестпринт, 2006. – 76 с. 5. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других [Текст] / Бойко В. В. – М. : Информационно-издательский дом "Филинь", 1996. – 472 с.

Соляник Н. Ю.

УДК 005.591.452

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ПАРТНЕРСТВО У ПРОЕКТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Досліджено сутність партнерства в цілому і в проектній діяльності зокрема, необхідні умови для його реалізації на практиці та його вплив на ефективність реалізації проекту. Визначено можливі напрями досягнення партнерства у проектній команді та значення принципу партнерства саме у проектній діяльності.

© Соляник Н. Ю., 2013

Аннотация. Исследованы сущность партнерства в целом и в проектной деятельности в частности, необходимые условия для его реализации на практике и его влияние на эффективность реализации проекта. Определены возможные направления достижения партнерства в проектной команде и значение принципа партнерства именно в проектной деятельности.

Annotation. This paper focuses on studying the essence of partnership in general, and in project activity in particular. The research shows which conditions are necessary to realize the partnership in practice, and its impact on project efficiency, what directions are possible to make partnership in a project team successful, the significance of partnership principle particularly in the project activity.

Ключові слова: партнерство, проект, проектна команда, управління проектною командою.

На сьогоднішній день більшість великих проектів здійснюється за участю декількох учасників, оскільки вони вимагають високопрофесійного вкладу спеціалістів різних сфер діяльності. Це призводить до того, що в рамках реалізації проекту необхідно налагоджувати їх ефективну співпрацю. Така співпраця будується на принципах партнерства, яке використовується у проектуванні з 80-х років ХХ ст. і розглядається як перетворення контрактних взаємовідносин в єдину проектну команду із спільною метою та усталеними процедурами для своєчасного вирішення спірних питань. Дану тему розглядали в своїх роботах такі вчені, як: Н. Гавкалова, М. Дороніна, М. Мельник, Л. Котомкіна, Петрова І. В. та ін. [1 – 4].

Метою статті є визначення сутності партнерства та значення реалізації цього принципу на практиці для ефективного досягнення поставлених проектних цілей. Для цього було проаналізовано вимоги до партнерства і відповідальність учасників проектних команд за його реалізацію.

Партнерство – це добровільна згода на співробітництво між двома або більше організаціями, за якого підприємства та/або фізичні особи погоджуються на співпрацю задля досягнення спільної мети або виконання окремого завдання і готові розділити ризики, ресурси, правочинність та прибуток [1].

Партнерство діє за умов виконання таких умов [2]:

1. Будь-яка проблема (технічна, матеріальна, кадрова, організаційна) повинна вирішуватися своєчасно, на першому етапі виникнення.

2. Проектна група повинна бути командою, зі своєю культурою, цінностями та пріоритетами; командою, спрямованою на досягнення спільної мети.

3. Членами проекту має здійснюватися систематичний аналіз партнерських відносин, виявлення прихованих проблем і конфліктних ситуацій, розробка варіантів для їх усунення, оцінюватися існуючі можливості та невикористаний потенціал.

4. Співпраця проектної команди та інших учасників проекту має передбачати постійне вдосконалення партнерських відносин, пошук нових стимулів, мотивів, створення атмосфери довіри та взаємопідтримки.

Реалізація на практиці цих умов значною мірою залежить також від складу проектної команди і сумісності її учасників, тому критеріями відбору до проектної команди є не лише професійні якості, а й особисті риси: вік, характер, конфліктність, темперамент, сімейний стан та ін. Тому при формуванні проектної команди необхідно використовувати різноманітні підходи і методики для правильного розподілу ролей та обов'язків між учасниками. Наприклад, можна проводити діагностику міжособистісних відносин за методикою Лірі чи проводити аналіз за методикою визначення ступеня ціннісно-орієнтаційної єдності групи. Ці методики дозволять сформуванню проектну команду на основі наукового підходу та полегшать створення комфортних умов для реалізації проекту.

Відповідальність за налагодження партнерства та дотримання перерахованих вище умов лягає на керівника проекту. Тобто він має виконувати такі функції [3]:

- визначати організаційну структуру команди, її склад, розподіляти функції та обов'язки;

- своєчасно планувати, контролювати та координувати роботу;

- передбачати перешкоди та уникати конфліктів;

- забезпечувати творчу активність проектної команди на особистому прикладі, зацікавити кожного члена команди, підтримувати перспективу проектної команди;

- забезпечувати підтримку проекту вищим керівництвом, регулювати співпрацю з партнерами проекту, створювати позитивний імідж проектної команди.



Високопрофесійний керівник налагоджує партнерство між учасниками проекту, використовуючи різноманітні "валюти", враховуючи індивідуальні особливості та зацікавленість кожного учасника окремо. Таким чином, він підвищує мотивацію учасників проекту до найбільш ефективного досягнення запланованих результатів.

Таким чином, можна підвести підсумок, що ефективне провадження проектної діяльності на сьогоднішній день неможливе без дотримання принципу партнерства. Цей принцип передбачає єдність цілей і завдань у різних учасників проекту, ефективне вирішення проектних проблем, гнучке використання ресурсів та покращення проектної діяльності, спільне подолання ризикових ситуацій [4]. І для його реалізації керівників проектних команд та учасників проектних команд необхідно готувати не лише в рамках професійної діяльності, але і в рамках особливостей соціології та психології створення й управління ефективними проектними командами. Адже 80 % успіху реалізації проекту залежить від узгодженої роботи всіх учасників проектної групи та правильного розподілу ролей, а це можна забезпечити лише науковим і комплексним підходом.

Наук. керівн. Мажник Н. А.

Література: 1. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства : [навч. посібн.] / М. С. Дороніна, А. В. Доронін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008.– 204 с. 2. Мельник М. Партнерство держави і бізнесу як фактор ділової активності в Україні : [навч. посібн.] / М. Мельник // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 3. – С. 23–39. 3. Петрова І. В. Проектування в соціально-культурній сфері / [Електронний ресурс] / І. В. Петрова // Режим доступу : http://culturalstudies.in.ua/2008_petrova_33.php. 4. Котомкина Л. И. От проектной деятельности – к социальному партнерству [Електронний ресурс] / Л. И. Котомкина. – Режим доступа : <http://nsportal.ru/shkola/korreksionnaya-pedagogika/library/ot-proektnoi-deyatelnosti-k-sotsialnomu-partnerstvu>.

Пилипенко А. Г.

УДК 331.522

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕР ПО ТУРИЗМУ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Представлена диагностика спроса и предложения по специальности "Менеджер по туризму". Предложен перечень актуальных компетенций менеджера по туризму. Рассмотрено соотношение удельного веса предлагаемых и запрашиваемых компетенций. Предложены рекомендации по устранению несоответствия в них.

Анотация. Наведено діагностику попиту та пропозиції за спеціальністю "Менеджер з туризму". Запропоновано перелік актуальних компетенцій менеджера з туризму. Розглянуто співвідношення питомої ваги запропонованих і запитуваних компетенцій. Запропоновано рекомендації щодо усунення невідповідності в них.

Annotation. The diagnostics of demand and supply in "Manager on tourism" speciality is presented. The list of actual manager's competencies on tourism is offered. The correlation of specific gravity of the offered and ascable competencies is considered. The recommendations on the removal of disparity in them are offered.

Ключевые слова: рынок труда, спрос, предложение, компетенция, компетентность, менеджер по туризму.

© Пилипенко А. Г., 2013

В современных условиях развития экономики туризм считается одним из перспективных направлений социально-экономического развития страны. Однако туристическую отрасль Украины нельзя назвать процветающей. С одной стороны, Украина имеет богатые природные и климатические ресурсы, бальнеологические и горнолыжные курорты, которые представляют интерес для иностранных туристов, с другой – ее богатый потенциал практически не используется.

Одними из направлений, решающих эту проблему, являются подготовка соответствующих специалистов, насыщение индустрии отдыха профессионалами, способными организовать отдых в Украине. Для обеспечения собственной конкурентоспособности на рынке труда и конкурентоспособности организации, которая предоставляет рабочее место, менеджеры по туризму, выпускники учебных заведений, должны не только иметь определенные знания и обладать умениями и навыками, но и постоянно развивать их, ориентируясь на усовершенствование набора своих компетенций согласно запросам работодателей.

Проблема подготовки будущих специалистов для сферы туризма очень актуальна и исследовалась такими учеными: Ермиловой Д. В., Зориным А. И., Зориным И. В., Квартальновым В. А., Кнодель Л. В., Конохом А. П., Сеселкиным А. И., Федорченко В. К. и др. [1]. Но поскольку в настоящее время жизненный цикл знаний стремительно сокращается, выпускник высшей школы для поддержания своей конкурентоспособности должен приобретать навыки самостоятельного изучения тенденций спроса-предложения на рынке труда по своей профессии.

Цель статьи – анализ спроса и предложения на рынке труда Украины по специальности менеджер по туризму.

Используя возможности Интернет-ресурсов, информацию о спросе и предложении на рынке труда можно получить с помощью web-сайтов, которые предоставляют услуги для размещения объявлений работодателей и соискателей [2 – 4].

Данное исследование основано на анализе 100 объявлений работодателей и 100 объявлений претендентов на рабочее место по специальности менеджер по туризму. Результаты исследования приведены на рисунке.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ	коммуникативная компетенция		СПРОС	
	51 %	знание английского языка		47 %
	-	грамотная речь		42 %
	когнитивная компетенция			
	-	нацеленность на результат		35 %
	43 %	стремление обучаться новому		-
	социальная компетенция			
	24 %	пунктуальность		-
	41 %	ответственность		39 %
	-	умение работать в команде		35 %
	20 %	стрессоустойчивость		-
	информационная компетенция			
	41 %	опыт работы в туристической отрасли		93 %
	33 %	знание туристических направлений		65 %
	специальная компетенция			
	67 %	высшее образование (по специальности)		57 %
	-	наличие своей клиентской базы		28 %

Рис. Диагностика рынка труда по специальности менеджер по туризму (удельный вес)

Полученное процентное соотношение спроса и предложения позволяет утверждать, что половина требуемых и предлагаемых на рынке труда профессиональных и личностных характеристик менеджера по туризму почти совпадают. Наиболее существенные расхождения в спросе-предложении на рынке труда по профессиональным качествам имеют характеристики опыта работы, знание туристических направлений и наличие клиентской базы. С целью снятия этого противоречия учебным заведениям можно рекомендовать увеличить удельный вес практических занятий по специализирующимся предметам, а студентам – самостоятельно искать возможности стажировки в соответствующих организациях в летнее время.



Работая в качестве посредника между клиентом и туристической фирмой, специалист приобретает опыт и развивает свою профессиональную компетентность. Замкнутый в себе человек не может продать ни одного тура. Если же он обладает чувством юмора, грамотной речью, умеет слушать – у собеседника формируется желание выслушать его и принять его предложение. Необходимо иметь талант, чтобы уметь красиво преподнести тур, подчеркнуть все его достоинства.

Исследование и анализ характеристик менеджера туристической компании, представленных в объявлениях работодателей и резюме соискателей должности, позволяют получить представление об изменениях тенденций спроса-предложения, позиционировать свой профессиональный потенциал и разрабатывать программу его развития.

Соискателям рабочего места нужно не только реагировать на запросы его собственника, но усовершенствовать требуемые им качества, такие как: пунктуальность, стрессоустойчивость, умение работать в команде, стремление постоянно учиться.

Научн. рук. Дороница М. С.

Литература: 1. http://tourlib.net/statti_tourism/martynova.htm/. 2. <http://rabota.ua>. 3. <http://slando.ua/rabota/turizm-otdyh-razvlecheniya>. 4. <http://www.jobs.ua>.

Паніна Д. О.

УДК 37.015.31

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ПОБУДОВИ МОДЕЛЕЙ ЛЮДИНИ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Анотація. Уточнено сутність понять "модель" і "модель людини". Розглянуто особливості управління розвитком людських ресурсів виробничої організації на основі моделі людини. Визначено цілі побудови моделі людини та методичні підходи, які забезпечать її якість.

Аннотация. Уточнена сущность понятий "модель" и "модель человека". Рассмотрены особенности управления развитием человеческих ресурсов производственной организации на основе модели человека. Сформулированы цели построения модели человека и определены методические подходы, которые обеспечат ее качество.

Annotation. The essence of "model" and "human model" terms have been specified. The peculiarities of managing enterprise human resources have been considered on the basis of human model. The purposes of developing human model have been formulated and methodological approaches for providing its quality have been defined.

Ключові слова: модель, модель людини, людські ресурси.

Актуальність дослідження людських ресурсів через моделі людини визначається тим, що людський фактор, по-перше, є ключовим і багато в чому визначає ефективність діяльності підприємств. По-друге, модель людини враховує наявність у неї власних цілей, що не збігаються в загальному випадку із цілями фірми, і асиметричності поширення у фірмі інформації, завжди існує можливість її опортуністичної поведінки. Ця ймовірність збільшується під час трансформаційних періодів розвитку економіки, коли змінюються цінності, соціальні установки населення, формальні і неформальні норми й

© Паніна Д. О., 2013

правила поведінки. Створення ефективних механізмів подолання опортунізму неможливе без аналізу економічної поведінки людини. Визначення теоретико-економічної моделі поведінки людини, що приймає до уваги умови організації, в якій вона працює, є актуальним у сучасних умовах України [1 – 6].

Надзвичайно високе значення створення робочої моделі людини обумовлене тим, що вона може стати системоутворюючим компонентом програми розвитку людських ресурсів виробничої організації. Тільки враховуючи характеристики реальної робочої моделі людини можна розробити конструктивну діючу програму впливу на її активність.

Для обґрунтування моделі людини, на яку слід орієнтуватися в процесі розвитку людських ресурсів виробничих організацій, необхідно попередньо визначитися з методичними підходами, які забезпечать її якість. Моделювання – це метод пізнання, який полягає у створенні й дослідженні моделей. Цілі побудови моделей багатозначні. Вони дозволяють, по-перше, зрозуміти сутність досліджуваного об'єкта, по-друге, навчитися управляти об'єктом, визначити найкращі способи впливу на нього, прогнозувати прямі або непрямі наслідки впливу. Різні науки досліджують об'єкти та процеси під різним кутом зору й будують різні типи моделей. Модель – це деякий матеріальний або такий, що подається подумки об'єкт або явище, що заміщує оригінальний об'єкт або явище, зберігаючи тільки певні важливі його властивості, наприклад, у процесі пізнання (споглядання, аналізу й синтезу) або конструювання. Інакше кажучи, модель – це об'єкт або явище, що повторюють у достатньому ступені істотні для конкретних цілей моделювання властивості модельованого об'єкта або явища (оригіналу) й ігнорують несуттєві властивості, за якими вони можуть відрізнятися від прототипу. Наукова модель – це будь-який образ, аналог (уявне або умовне: зображення, опис, схема, креслення, графік, мапа тощо) якого-небудь об'єкта. Модель – це спрощене уявлення про реальний об'єкт, процес або явище. Досліджуваний об'єкт, стосовно якого виготовляється модель, називається оригіналом, зразком або прототипом. Якщо модель відображає прототип в абстрактній, умоглядній формі, то потрібні деякі знакові системи, що дозволяють описати її – спеціальні умовні позначення, схеми, графіки, алгоритми й т. п.

Якість моделі визначається її відповідністю головним вимогам наукового пізнання. По-перше, модель повинна створювати підстави для аналізу і синтезу складного явища.

По-друге, науково обґрунтована модель повинна давати змогу досліджувати складне явище на рівні філософських понять "загальне", "особливе" та "конкретне". Для цього модель має створюватись на основі поєднання індукції і дедукції. Індукція – це свідоме визначення знань, що пояснюються, методом переходу від одиничного до загального, за допомогою особливості першого. Це процес переважно синтезуючого узагальнення або підведення до деякої цілісності через об'єднання її простіших частин. Дедукція – свідоме визначення знань, що пояснюються, за допомогою переходу від загального до особливого за допомогою виділення із загальновідомого нової одиниці раніше невідомого. Це процес переважного узагальнення, що аналізує або подає деяку цілісність через її поділ на більш прості частини.

По-третє, модель повинна подавати прототип системно, тобто відображати склад його елементів і функції цих елементів.

Використання запропонованих моделей людини дозволяє зробити такі висновки: дотримання перелічених вимог при дослідженні людських ресурсів через модель людини забезпечує можливість циклічного вдосконалення процедури аналізу резервів їх розвитку.

Наук. керівн. Полубедова А. О.

Література: 1. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / В. В. Травин, В.А. Дятлов. – 2-е изд. – М. : Дело, 1997. – 336 с. 2. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка : [навч. посібн.] / С. С. Пальчевський. – К. : Кондор, 2005. – 560 с. 3. Вейл П. Искусство менеджмента / П. Вейл. Психология руководства : учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. – Самара : Издательский дом "Бахрах-М", 2005. – 768 с. 4. Москаленко В. В. Соціальна психологія : [підручник] / В. В. Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с. 5. Клок К. Конец менеджмента [Текст] / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб. : Питер, 2004. – 368 с. 6. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу [Текст] / О. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4. – С. 28–33.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РІВНЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ТА УПРАВЛІНСЬКИХ РОЛЕЙ КЕРІВНИКА

Анотація. Досліджено сутність поняття "управлінська роль". Запропоновано розглядати зрілість підлеглих як основну умову вибору керівником соціальної ролі. Визначено типи працівників відповідно до рівня їх зрілості. Обґрунтовано вибір управлінської ролі керівником для управління працівниками різних типів.

Аннотация. Исследована сущность понятия "управленческая роль". Предложено рассматривать зрелость подчиненных как основное условие выбора руководителем социальной роли. Определены типы работников в соответствии с уровнем их зрелости. Обоснован выбор управленческой роли руководителем для управления работниками различных типов.

Annotation. The article studies the concept of "a managerial role". A manager has to consider maturity level of subordinates as a main condition for choosing the social role. Types of workers are determined according to their maturity levels. The choice of a managerial role for managing different types of workers has been justified.

Ключові слова: керівник, управлінська роль, зрілість працівника, компетентність, мотивація, тип працівника.

Безперервність, стрімкість і постійне прискорення, які характерні для сучасного світу, підвищують вимоги до компетентності керівників, спонукаючи їх до професійного вдосконалення, підвищення загальної культури й розвитку творчого потенціалу. Важливим аспектом компетентності керівника є вибір ним управлінської ролі відповідно до ситуації, яка склалася у виробничому колективі.

До найбільш відомих зарубіжних авторів, які розглядали ролі керівників у своїх роботах, належать Белбін Р. Мередит, Г. Мінцберг [1; 2]. Серед вітчизняних дослідників слід відзначити праці Л. Скібіцької [3], яка узагальнила відомі вітчизняні і зарубіжні класифікації управлінських ролей.

Однак, незважаючи на наявність робіт, у яких розглядаються різні аспекти управлінської ролі, майже відсутні роботи, присвячені вибору керівником найбільш ефективної управлінської ролі залежно від рівня розвитку персоналу, що свідчить про актуальність обраної теми дослідження.

Метою даної статті є визначення взаємозв'язку між рівнем розвитку персоналу та вибором керівником найбільш ефективної управлінської ролі.

На думку Л. Скібіцької, роль – це комплекс зразків поведінки, пов'язаних із виконанням яких-небудь функцій [3], тобто управлінська роль – це лінія поведінки керівника, яка пов'язана з покладеними на нього функціями управління.

Ролі керівника значною мірою залежать від мотивації персоналу, здатності до самостійної роботи, поставлених завдань, цілей підприємства, складності робіт та ін. Однією з найбільш важливих умов вибору керівником управлінської ролі є рівень розвитку персоналу. Високий рівень розвитку і досягнень суб'єкта, при якому відбувається його повноцінне функціонування, – це особистісна зрілість [4]. Зрілість окремих осіб і груп передбачає здатність нести відповідальність за свою поведінку, бажання досягти поставленої мети, а також освіту і досвід відносно конкретного завдання, яке необхідно виконати.

Поняття зрілості підлеглого не є постійною якістю особистості або групи, а залежить від конкретної ситуації.

Існує два виміри зрілості підлеглого [5]:

1. Здатність вирішувати поставлені завдання.
2. Вмотивованість на виконання цих завдань.

Ці два виміри поведінки підлеглого незалежні один від одного.
Залежно від їх комбінації можна виділити чотири основних типи працівників та найбільш ефективні для управління ними управлінські ролі (таблиця)

Таблиця

Взаємозв'язок управлінської ролі та рівня розвитку персоналу

Рівень зрілості підлеглого	Тип працівника	Роль керівника
Компетентність від низької до помірної. Мотивація низька	Невмотивований некомпетентний	Наглядач. Керівник дає конкретні вказівки і пильно стежить за виконанням завдань, залишаючись глибоко залученим у всі деталі того, що відбувається
Компетентність низька. Мотивація висока	Вмотивований некомпетентний	Наставник. Керівник у рівній мірі і високою мірою орієнтований на завдання і відносини
Компетентність від помірної до високої. Мотивація мінлива	Компетентний нестабільний	Лідер. Керівник концентрується на поліпшенні морального стану групи, активний у розвитку особистих відносин і заохочує відчуття причетності
Висока компетентність. Мотивація висока	Вмотивований компетентний	Старший партнер. Керівник виступає як останній резерв, але залишає більшу частину роботи окремим членам групи. Щоденний нагляд і контроль здійснюється членами групи

Для ефективної управлінської діяльності керівник повинен чітко усвідомлювати рівень зрілості підлеглих і варіювати свою поведінку та вчинки залежно від нього.

Необхідно постійно підвищувати компетентність та рівень мотивації підлеглих і своєчасно переходити на новий стиль управління, тобто змінювати управлінську роль.

Наук. керівн. Лугова В. М.

Література: 1. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров [Текст] / Р. Мередит Белбин. – М. : НИРО, 2003. – 232 с. 2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации [Текст] / Г. Минцберг. – СПб. : Издательский дом "Питер", 2004. – 512 с. 3. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : [навч. посібн.] / Л. І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с. 4. Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг : [монографія] / О. С. Штепа. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 232 с. 5. Самолов Ю. Компетенции эффективного руководителя [Электронный ресурс] / Ю. Самолов. – Режим доступа : <http://hr-portal.ru/article/kompetencii-effektivnogo-rukovoditelya>.

УДК 005.32:331.44

Степаненко Ю. А.

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ

ВОЗДЕЙСТВИЕ СТРЕССА НА ОРГАНИЗМ РАБОТНИКА

Аннотация. Рассмотрено воздействие стресса на организм работника, основные последствия стресса, его воздействие на жизненные функции и здоровье человека. Предложены практические рекомендации по профилактике и предотвращению негативного влияния стресса на организм работника.

© Степаненко Ю. А., 2013



Анотація. Розглянуто вплив стресу на організм працівника, основні наслідки стресу, його вплив на життєві функції і здоров'я людини. Запропоновано практичні рекомендації щодо профілактики і запобігання негативному впливу стресу на організм працівника.

Annotation. Based on researching the main consequences of stress for employees, of stress impact on vital functions and human health, the author offers practical guidelines on preventing the negative impact of stress on employee's organism.

Ключевые слова: стресс, управление стрессом, последствия стресса, предотвращение стресса на работе.

Высокая изменчивость и сложность современного мира приводит к тому, что стрессы становятся все более распространенным явлением. Это один из самых "дорогостоящих" видов издержек фирмы, негативно воздействующий как на состояние здоровья работников, так и на прибыль компании. Средний уровень стресса большинства людей превосходит их психофизиологические возможности, что приводит к снижению эффективности их жизнедеятельности, к ухудшению здоровья и самочувствия [1].

Актуальность темы состоит в том, что для современного человека владение технологиями управления стрессом является необходимым условием его эффективной деятельности, а особенно деятельности в новых для него обстоятельствах. В Украине, на сегодняшний день, по приблизительным оценкам примерно 70 % граждан постоянно находятся в состоянии стресса, а треть всего населения – в состоянии сильного стресса [2]. Вследствие постоянных стрессов почти 80 % людей заболевает синдромом хронической усталости.

Изучением проблем стресса в организации занимались такие ученые, как: Журавлева А. Л., Шихирева П. Н., Филиппова А. В., Дементий Л. И., Бодров В. А., Е. Сорокина и др.

Целью статьи является выявление последствий стресса у работников и его предотвращение.

Стресс возникает в сложной или новой ситуации, а именно в тех ситуациях, которые практически постоянно сопровождают жизнь современного активного человека [3].

Последствия стресса могут быть разнообразными (рисунок).

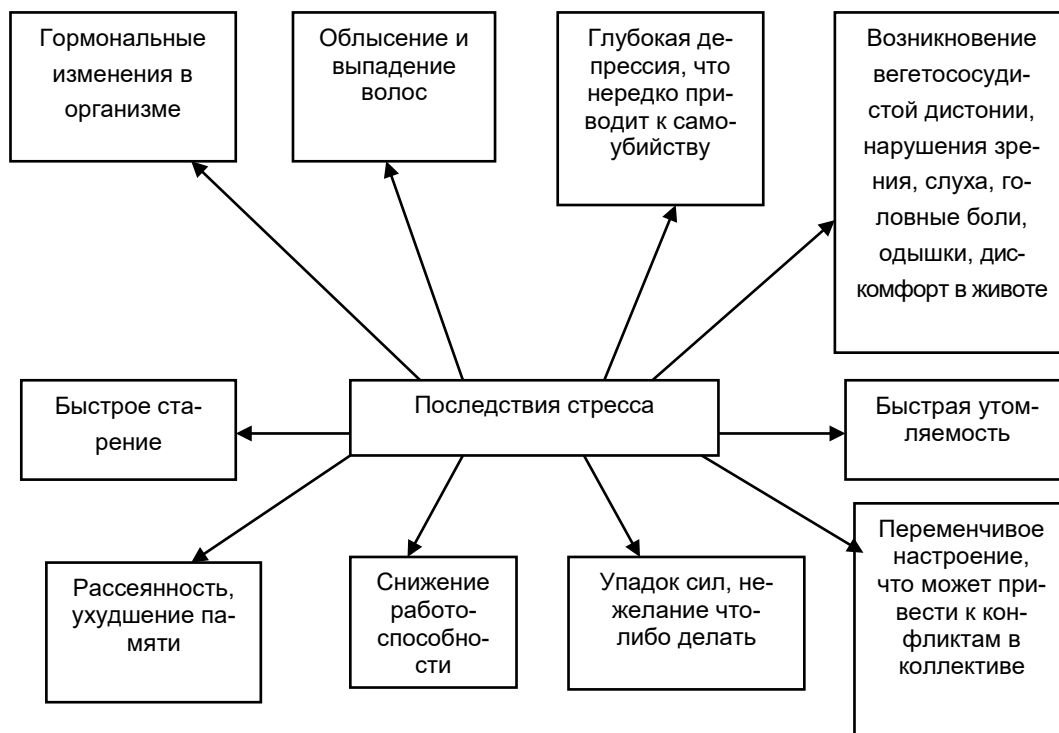


Рис. Последствия стресса (обобщено по работам [4; 5])



Его воздействие на все жизненные функции и здоровье человека гораздо более сильное, чем было принято считать раньше. За 10 – 15 минут стресса в организме сжигается гигантское количество энергии и питательных веществ, сопоставимое затратам энергии тяжелоатлета на двухчасовой тренировке [1].

В пределах допустимого уровня стресса работники выполняют работу лучше, чем при отсутствии стресса: улучшается реакция, повышается скорость движений и увеличивается интенсивность труда [5].

На сегодняшний день существует множество способов и методов борьбы со стрессом. Создаются даже специальные тренинги по стрессоустойчивости, но они являются довольно дорогостоящими (таблица).

Таблица

Стоимость тренинга по стрессоустойчивости в городах Украины
(обобщено по работе [2])

Город	Стоимость тренинга, \$
Киев	400 – 500
Днепропетровск	200 – 400
Донецк	200 – 400
Харьков	150 – 250
Одесса	120 – 200
Львов	100 – 150

Чтобы предотвратить негативное влияние стресса, руководитель должен [6]:

1. Создать приемлемый социально-психологический климат.
2. Не позволять подчиненным слишком часто брать работу на дом. Если это все-таки приходится, предоставлять им дополнительный отдых.
3. Уточнять задание, чтобы снизить его неопределенность.
4. Использовать систему приоритетов в работе от перегрузок. Для этого план работы рекомендуется делить на части.
5. Максимально возможно информировать сотрудника заранее о предстоящих изменениях в организации и о том, как они отразятся конкретно на нем.
6. Оценивать создающуюся ситуацию, возможно при ее переоценке она покажется не столь критичной.
7. Проводить антистрессовые тренинги, предоставлять сотрудникам консультативную поддержку.
8. Формировать специальные рабочие группы для оценки уровня стресса.

Одни и те же напряженные ситуации на работе могут абсолютно по-разному отражаться на общем самочувствии и работоспособности сотрудников. Последствия стресса всегда зависят не только от силы самих стрессогенных факторов, но и от способности каждого конкретного человека адекватно преодолевать вызовы окружающей действительности. Руководители приходят постепенно к выводу о том, что им гораздо выгоднее вкладывать средства в программы, направленные на снижение уровня стресса и укрепление здоровья трудящихся. Поэтому необходимо уделять особое внимание поиску причин и выявлению механизмов преодоления стрессовых ситуаций, больше уделять внимания созданию психологической помощи работнику, подвергнутому воздействию стрессогенного фактора, и это приведет к увеличению эффективной работы организации и решению множества проблем.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Полякова О. Н. Стресс. Причины, последствия, преодоление [Текст] / О. Н. Полякова. – М. : Речь, 2008. – 144 с. 2. Дьяконова А. Как уйти от стресса [Электронный ресурс] / А. Дьяконова. – Режим доступа : http://dengi.ua/clauses/38351_Kak_ujti_ot_stressa.html. 3. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / А. Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 11. – С. 40–44. 4. Гринбер Дж. Управление стрессом [Текст] / Дж. Гринбер. – СПб. : Питер, 2002. – 496 с. 5. Социальный стресс и психическое здоровье / под ред. Т. Б. Дмитриевской, А. И. Воложина. – М. : ГОУ ВУНМЦ МЗ РФ, 2001. – 248 с. 6. Ходосова А. П. 12 способов укротить стресс [Текст] / А. П. Ходосова. – М. : Терра-Книжный клуб, 2004. – 240 с.



Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

СТРАТЕГІЧНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто проблему стратегічного управління людськими ресурсами виробничої організації. Уточнено сутність понять "стратегічне управління" і "стратегія". Визначено особливості стратегічного управління людськими ресурсами. Розглянуто завдання стратегічного управління людськими ресурсами підприємства.

Аннотация. Рассмотрена проблема стратегического управления человеческими ресурсами производственной организации. Уточнена сущность понятий "стратегическое управление" и "стратегия". Определены особенности стратегического управления человеческими ресурсами. Рассмотрены задачи стратегического управления человеческими ресурсами предприятия.

Annotation. The paper focuses on the problems of strategic management of industrial organization human resource. The concepts of "strategic management" and "strategy" have been specified. Specific features of strategic human resource management have been defined. General tasks of strategic human resource management have been discussed.

Ключові слова: стратегічне управління, стратегія, стратегічне управління людськими ресурсами виробничої організації.

В умовах посилення динамічності навколишнього середовища підвищеної уваги вимагає управління розвитком людських ресурсів підприємства, оскільки саме воно створює потенціал адекватного реагування на зміни зовнішнього середовища, вчасної підготовки до них через формування інноваційної поведінки творчих команд, сформованих на основі синтезу високорозвинених потенціалів співробітників. Теоретичні основи такого управління ще не створені, оскільки ще не створена теорія управління персоналом для умов формування суспільства знань.

Аналіз публікацій [1 – 4] показав, що проблема розвитку людських ресурсів підприємства на основі стратегічного підходу не знайшла належного висвітлення, тому існує необхідність її дослідження.

Основну роль людських ресурсів у забезпеченні життєдіяльності виробничої організації через стратегічне управління справедливо підкреслив О. Виханський: "Стратегічне управління – це таке управління організацією, яке спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує й проводить своєчасні зміни в організації, які відповідають виклику з боку оточення й дозволяють домагатися конкурентних переваг, що в сукупності дає можливість організації виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей" [5, с. 32]. Ще одна важлива складова стратегічного управління – це орієнтація на перспективу. Тобто стратегічне управління в кожен момент фіксує, що організація повинна робити в поточний момент, щоб досягти поставлених цілей у майбутньому, виходячи при цьому з того, що оточення змінюватиметься й умови життя організації змінюватимуться теж.

При стратегічному управлінні ніби здійснюється погляд з майбутнього в сьогодення, визначаються і здійснюються такі дії організації в даний час, які забезпечують їй певне майбутнє, а не виробляється конкретний план поведінки організації в майбутньому. Хоча цей контекст не втрачається з поля зору. Стратегічне управління не варто конкретизувати в кількісних вимірниках. Стратегія – це концептуальна ідея, інколи навіть інтуїтивна, філософія або ідеологія бізнесу і менеджменту. Причому кожний стратег має свою унікальну ідею, завдяки цій унікальності, не підвладній інколи логічним доказам, така ідея і стає конструктивною для унікального випадку чи ситуації. Звичайно, існують рекомендації, правила, інколи навіть логічні схеми аналізу проблем і вибору стратегії, а та-



кож здійснення стратегічного планування та практичної реалізації стратегії. Проте в цілому практика стратегічного управління – це:

інтуїція і мистецтво вищого керівництва у пошуках визначення шляхів досягнення організацією стратегічних цілей;

високий професіоналізм і творчість службовців, які забезпечують зв'язок організації із середовищем, своєчасне оновлення організації та її продукції, зміну поточних планів;

залучення всіх працівників до вирішення проблем організації, визначення якнайкращих шляхів розв'язання несподіваних нестандартних ситуацій і досягнення мети.

У цьому визначенні справедливо робиться акцент на тому, що стратегічний контекст стосується головним чином і в першу чергу персоналу організації, однак, на погляд автора, в складі персоналу повинні мати пріоритети стратегічного управління не "сині комірці", а "білі", а ще більше – "золоті". Це висококваліфіковані фахівці-менеджери, які мають унікальні знання в предметній області, досвід, володіють інтуїтивним мисленням і здатністю прогнозувати події, що саме і забезпечує гарантії виживання в турбулентному середовищі. При розробленні стратегії управління людськими ресурсами організації необхідно визначитися з рішенням принаймні п'яти завдань:

1. Формулювання стратегічних напрямів розвитку людських ресурсів (цілей і довгострокових перспектив).

2. Конкретизація напрямів роботи, ресурсів і виконавців щодо досягнення сформульованих цілей (складання планів і програм).

3. Організація виконання плану (у часі й забезпеченні ресурсами).

4. Розробка моніторингу й оцінки виконання планів.

5. Обґрунтування способів коригування стратегічного управління людськими ресурсами, тактичних цілей і ресурсів на основі придбаного досвіду, мінливих умов, нових ідей або нових можливостей.

Стратегічне управління людськими ресурсами, як і інші види управління, здійснюється за допомогою реалізації таких загальних функцій, як планування, прогнозування, організації, координації, регулювання, мотивації, контролю й аналізу.

При цьому функції прогнозування й планування домінують на початковому етапі стратегічного управління – етапі розробки стратегії, коли в ході вивчення умов середовища функціонування підприємства виявляються тенденції їхніх можливих змін протягом розглянутого періоду, і на цій основі формуються стратегічні плани щодо досягнення поставлених цілей. Інші функції управління (організація, координація, регулювання, мотивація, контроль, аналіз) повною мірою реалізуються в ході виконання стратегії як завершального етапу процесу стратегічного управління.

Наук. керівн. Лугова В. М.

Література: 1. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи : [монографія] / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, О. М. Тридід. – Х. : Видавничий дім "ІНЖЕК", 2003. – 328 с. 2. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства : навч. посібн. / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 640 с. 3. Пуятин Ю. А. Финансовые механизмы стратегического управления развитием предприятия / Ю. А. Пуятин, А. И. Пушкар, А. Н. Тридид. – Х. : Основа, 1999. – 488 с. 4. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; [пер. с англ.]. – М. : Экономика, 1989. – 520 с. 5. Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник / О. С. Виханский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с.

УДК 159.925

Рыбальченко В. С.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

АССЕРТИВНОСТЬ: КЛЮЧ К СЧАСТЛИВОЙ ЖИЗНИ

Аннотация. Рассмотрены актуальные вопросы, связанные с проблемой преодоления стресса. Проанализированы сущность и содержание понятия "ассертивность". Дано авторское определение этого понятия. Проведена диагностика ассертивности в студенческой группе. Предложены рекомендации для развития ассертивности и принятия себя, своих желаний и решений.

© Рыбальченко В. С., 2013



Анотація. Розглянуто актуальні питання, пов'язані з проблемою подолання стресу. Проаналізовано сутність та зміст поняття "асертивність". Надано авторське визначення поняття. Проведено діагностику асертивності в групі. Запропоновано рекомендації для розвитку асертивності та прийняття себе, своїх бажань і рішень.

Annotation. The author studies the essence and content of the assertiveness concept presenting her own definition. The results of diagnosing the assertiveness in the group have been given. The author offers guidelines for developing the assertiveness and accepting oneself, one's own desires and decisions.

Ключевые слова: стресс, асертивность, статистика и развитие асертивности в Украине.

На данном этапе развития общества глобальной проблемой всего человечества является стресс. По статистике в США (стране, которая первой осознала проблему стресса) 90 % населения постоянно находится в состоянии сильного стресса. Из них 60 % испытывает стресс 1 – 2 раза в неделю, 30 % – почти каждый день. По данным американских ученых 2/3 всех визитов к врачу вызваны симптомами, в основе которых лежит стресс. Многие крупные корпорации тратят сотни миллионов долларов на медицинские пособия, вызванные стрессом. В итоге экономические потери от стресса в США превышают 300 млрд долларов ежегодно; 40 млн из 147 млн рабочих в странах Европейского союза страдают от стрессов, что ежегодно обходится обществу в 19 млрд долларов США [1]. Актуальной эта проблема является и для Украины: 42 % украинцев оценивают уровень стресса на работе как средний, 30 % – как высокий и 9 % – как очень высокий. Не сталкиваются со стрессом на работе лишь 3 % украинцев [2]. Вышеизложенное является лишь мизерной долей того, что происходит на самом деле. Для преодоления сложившегося состояния необходимо обратиться к понятию "асертивность", который можно считать встроенным механизмом предохранения от стресса.

Проблемами асертивности занимались такие ученые-психологи как: Е. Кристофф, К. Келли, Д. Вольпе, А. Ланге, А. Лазарус, В. Ромек, Е. Крукович и др. Они изучали проблемы асертивного поведения, в то время как американский психолог А. Солтер в своих трудах оформил концепцию асертивности. Напротив, Ромек В. Г. в своих трудах изучал проявления неуверенности человека и ее преодоления. Толкования понятия "асертивность" представлены в таблице.

Таблица

Сущность и содержание понятия "асертивность"

Автор	Определение	Комментарий
1	2	3
Краткий толковый психолого-психиатрический словарь [3]	Самоутверждение без бахвальства или ложной скромности. Уверенная защита своих интересов или своей точки зрения с учетом мнений других людей	Одно из самых точных формулировок. Однако некорректно использовано понятие "самоутверждение", которое несет отличный смысл от того, что подразумевает простое следование своим желаниям и потребностям
М. Леонтьев [4]	Способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него	Асертивность ассоциируется с самостоятельностью. Из этой дефиниции четко выплывает ассоциация понятия "асертивность" с элементарным поведением взрослого человека
И. Мещерякова [5]	Способность человека уверенно и с достоинством отстаивать свои права, не попирая при этом прав других. Асертивным называется прямое, открытое поведение, не имеющее целью причинить вред другим людям	Это пояснение, на взгляд автора, наиболее полное и охватывает все аспекты комплексного понятия "асертивность". Можно добавить, что это "прямое и открытое поведение" направлено на достижение какой-то цели

1	2	3
С. Степанов [6]	Термин, заимствованный из английского языка, где он выступает производным от глагола <i>assert</i> – настаивать на своем, отстаивать свои права	Из этой дефиниции ассертивность понимается как простая целеустремленность и умение добиться своего. Автор не учел условий, при которых необходимо "настаивать на своем", а именно – не ущемляя других, неся ответственность за свой выбор
А. Азовская [7]	Ассертивность (англ. <i>assertoneself</i> – отстаивать свои права) – свобода от чужой воли, самоопределенность. Это когда ты делаешь то, что ты хочешь, ни в чем не ущемляя окружающих людей	Это толкование немного неполное. Стоит дополнить, в контексте ответственности личности за свои поступки

Анализ литературы позволяет дать определение понятия "ассертивность". Таким образом, ассертивность (от англ. *assert* – отстаивать свои права) – способность человека следовать своим желаниям и потребностям, отстаивать свою точку зрения, свои интересы, с учетом мнений и не ущемляя окружающих людей.

Из всего вышеприведенного можно сделать вывод, что стресс является прямым последствием недостаточного уровня ассертивности, ведь человек находится в стрессовом состоянии, когда ставит себя в неподходящие для него рамки, а люди ставят себя в них как раз из-за неумения отказаться.

Диагностика ассертивности проводилась с помощью анкетирования 20 студентов. Анкета состояла из 20 вопросов, на которые необходимо было ответить положительно, если человек согласен с высказыванием, и, соответственно, отрицательно – если нет. На рисунке приведены полученные данные.

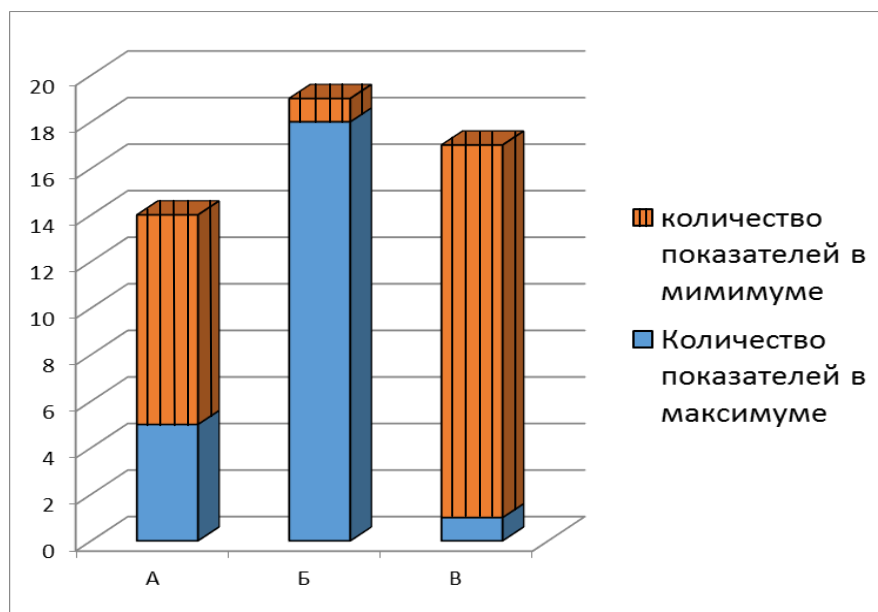


Рис. Результаты анкетирования

Итак, у каждого студента должно получиться два показателя: минимум по показателю А, Б или В и максимум по одному из этих же показателей. Максимальное значение показателя А свидетельствует о том, что человек имеет хорошее представление об ассертивности, показателя Б – знания присутствуют, но человек их не использует, а максимальное значение показателя В – о недостаточных знаниях об ассертивности у респондента. Минимальное значение показателя А характеризует личность как человека, который часто не прислушивается к себе и очень раним. Минимальное значение показателя Б свидетельствует о том, что человеку нужно научиться ассертивности, а мини-



мальное значение показателя В – человек переоценивает себя и ведет не вполне искренне. Результаты анкетирования показали, что у 19 из 20 человек присутствует внутреннее понимание ассертивности и они готовы ею хорошо овладеть, они пользуются своими знаниями крайне редко. К тому же приблизительно 50 % из них переоценивают и ведут себя не вполне искренне и сильно переживают по поводу неудач.

Поскольку неумение использовать ассертивность для своего блага – большая проблема, то было необходимо разработать рекомендации для развития ассертивности и принятия себя, своих желаний и решений, а также их последствий – поймите самого себя: чего вы хотите, а чего нет; прислушайтесь к окружающим, но не позволяйте чужому мнению становиться решающим; действуя, обращайтесь внимание так же на желания окружающих и старайтесь их не ущемлять.

Подводя итог, следует отметить, что сделав свой шаг на пути к овладению ассертивностью, снижается уровень стресса жизни. А чем меньше личность находится в стрессовом состоянии, тем здоровее и счастливее она себя чувствует. Так что, действительно ли ассертивность – ключ к счастливой жизни, зависит от того, насколько личность сама готова этим ключом воспользоваться.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Проект о жизни. Стресс [Электронный ресурс] // Статистика стресса. – Режим доступа : <http://lossofsoul.com/STRESS/statistics.htm>. 2. Только 3 % украинцев не считают свою работу стрессовой [Электронный ресурс] // Газета "Донбас". – 07.12.2011. – Режим доступа : <http://donbass.ua/news/jobs-and-education/2011/12/07/tolko-3-ukraincev-ne-schitajut-svoju-rabotu-stressovoi.html>. 3. Александровский Ю. А. Ассертивность [Текст] / Ю. А. Александровский // Регистр лекарственных средств России (РЛС) ; Краткий толковый психолого-психиатрический словарь. – М., 2008. – С. 17–18. 4. Леонтьев А. Ассертивность. Биологическое и социальное в психике человека / А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 1960. – С. 122–123. 5. Мещерякова С. Ассертивность [Текст] / С. Мещерякова // Межличностные отношения ребенка от рождения до семи лет. – М. : НПО "МОДЭК", 2001. – С. 213. 6. Степанов С. Ассертивность [Текст] / С. Степанов // Популярная психологическая энциклопедия / главред. Е. Басова. – М. : ЭКСМО, 2005. – С. 58. 7. Азовская А. Манипулирование и ассертивность [Электронный ресурс] / А. Азовская. – 1995. – Режим доступа : <http://kurdyumov.ru/esse/assert/assert00.php>.

Черепиха Е. В.

УДК [378.015.3 – 057.875:33] : 316.454.52

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ ПОТРЕБНОСТИ В ОБЩЕНИИ У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Аннотация. Рассмотрена сущность общения как важнейшего фактора жизнедеятельности человека. Приведены результаты диагностики уровня потребности в общении у студентов экономических специальностей, проанализирована важность межличностной коммуникации как эмоциональной основы взаимодействия.

Анотація. Розглянуто сутність спілкування як найважливішого чинника життєдіяльності людини. Наведено результати діагностики рівня потреби в спілкуванні у студентів економічних спеціальностей, проаналізовано важливість міжособистісної комунікації як емоційної основи взаємодії.

© Черепиха Е. В., 2013

Annotation. The concept of communication is reviewed as an important factor of human activity. The results of diagnosing the level of needs for communication among students of economic specialities have been offered, the significance of interpersonal communication as an emotional basis of interaction has been analysed.

Ключевые слова: потребность, общение, потребность в общении, уровень общения, коммуникация.

Общение является способом проявления человеческой сущности, одним из важнейших условий для жизнедеятельности человека, источником взаимной информированности индивида и общности. Огромная значимость общения объясняется его информативной функцией. Человеку свойствен определенный оптимальный уровень информационной активности, тонизирующий его деятельность и предполагающий удовлетворение потребности как в получении некоторого количества новой информации, так и в том, чтобы передавать часть информации другим [1]. Следовательно, такое взаимодействие может привести к частичной или даже полной потере информации. Исследования, проводимые в мире, свидетельствуют, что 30 % предпринимателей после утраты данных прекращают предпринимательскую деятельность в течение года, а 70 % – в течение 5 лет, и 93 % компаний [2].

Отечественные и зарубежные ученые занимаются вопросами, связанными с анализом, оценкой и диагностикой уровня потребности в общении: Лисина М. И., Добрынин Н. Ф., М. Айнсворт, Ковалев А. Г. и т. д.

Анализ литературы показал, что существуют множество определений понятия "общение", но в простом понимании общение – это взаимодействие между людьми, а его содержание – информация, которая передается от одного человека к другому [3].

Общение между людьми реализуется посредством следующих компонентов (рис. 1):



Рис. 1. Компоненты общения

В случаях, когда человек не может поделиться своим настроением, лишен поддержки, его постигает тяжелый стресс. Изоляция и невозможность реализовать общение как свою потребность порождает феномен одиночества – тягостное эмоциональное состояние. Оно переживается как отчаянное ощущение своей ненужности, непривлекательности, отверженности, как чувство глубокой печали, тревоги, ожидание какой-то опасности, порой и необоснованное. Некоторые чувствуют себя одиноко в обществе, в



том случае, когда качество социальных отношений их не устраивает, они не включены ни в какие социальные группы и контакты.

Цель исследования – диагностика и анализ уровня потребности в общении у студентов.

Респондентами выступали студенты 3 курса экономических специальностей. Респондентам было предложено ответить на вопросы теста "Диагностика потребности в общении", который предполагает 33 вопроса [4].

Результаты тестирования показали (рис. 2), что у 60 % респондентов низкая потребность в общении, у 25 % – средняя потребность и у 15 % – высокая. Это свидетельствует о том, что большинство из студентов не стремится к поддержанию и восстановлению хороших отношений между людьми, что у них нет сильных переживаний при разрыве хороших отношений с ними. Также этого говорит о том, что многие не способны простить проступок ради восстановления хороших отношений и что отсутствует стремление помогать другим и устанавливать добрые отношения со многими людьми.

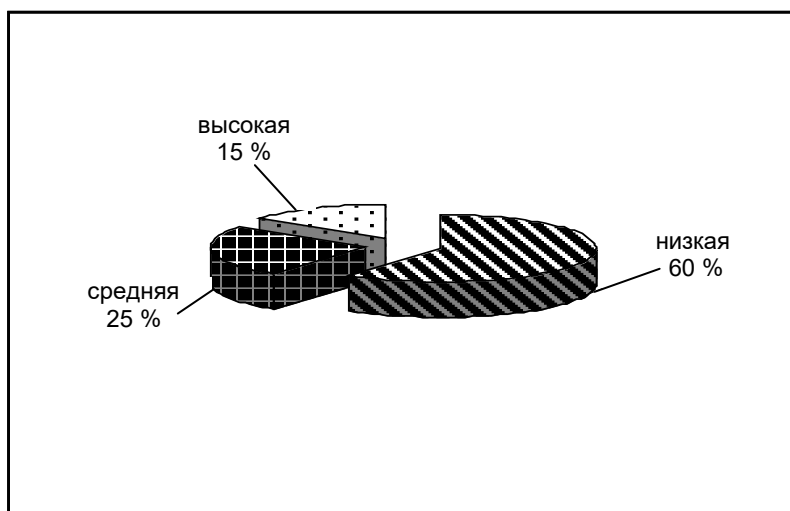


Рис. 2. Результаты диагностики студентов экономических специальностей

Данные свидетельствуют о том, что среди студентов сформировались 3 группы: группа с высокой потребностью в общении, со средней и низкой. К низкому уровню потребности в общении относится большинство опрошенных студентов. Это можно объяснить тем, что возможно большинство из опрошенных не чувствует сильную нехватку общения, поскольку их устраивает тот уровень общения, который они имеют на данный момент и у них нет желания искать все больше и больше взаимоотношений, что совсем не является плохим показателем.

По результатам исследования можно дать такие рекомендации студентам: со средним уровнем потребности необходимо стараться поддерживать и восстанавливать хорошие отношения, научиться прощать близких и друзей за их маленькие проступки и ошибки. Немаловажным пунктом является стремление помочь другим, а главное стараться себя так психологически настроить, чтобы это было действительно от души. Стоит научиться умению выслушать и понять человека, потому что в дружбе и в близком общении поддержка другой стороны является неотъемлемо важной.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Егорова Н. Г. Общение как обмен информацией [Электронный ресурс] / Н. Г. Егорова. – Режим доступа : <http://nadorogeuspeha.ru/obshhenie-kak-obmen-informatsiey/>. 2. Парыгин Б. Д. Анатомия общения [Текст] : учебн. пособ. / Б. Д. Парыгин. – СПб. : Изд. Михайлова В. А., 1999. 3. Определение общения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://azps.ru/articles/soc/soc99.html>. 4. Потребность в общении [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.psihologonline.md>.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования социально-психологического климата студенческой группы. Проведен анализ состояния социально-психологического климата. Предложены мероприятия, способствующие созданию и поддержанию благоприятного социально-психологического климата в студенческой среде.

Анотація. Розглянуто особливості формування соціально-психологічного клімату студентської групи. Проведено аналіз стану соціально-психологічного клімату. Запропоновано заходи, що сприяють створенню та підтримці здорового соціально-психологічного клімату в студентському середовищі.

Annotation. The article discusses how sociopsychological climate of the student group can be formed, and basing on the results of sociopsychological climate analysis, the measures aimed at forming and maintaining healthy sociopsychological climate among students have been offered.

Ключевые слова: социально-психологический климат, взаимодействие, студенческая группа, учебно-воспитательные мероприятия.

Студенческая группа – психологический центр формирования специалиста. Именно здесь формируются высокие нравственные качества, правильное отношение к учебе. Студенческая группа способна существенно повысить эффективность индивидуального процесса усвоения знаний, но для этого необходимо, чтобы в группе сформировался благоприятный социально-психологический климат. Это обусловлено тем, что условия, в которых происходит взаимодействие членов студенческой группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда.

Проблема формирования социально-психологического климата изучалась и изучается многими учеными. Особый вклад в изучение данного вопроса внесли такие психологи: С. Макаренко, Б. Парыгин, Я. Коломинский, Л. Уманский, В. Меде, Ф. Олпорт, З. Фрейд и Р. Плутчик.

Цель работы – исследование социально-психологического климата в студенческой группе и разработка рекомендаций по его улучшению.

Социально-психологический климат студенческой группы обладает рядом особенностей, которые вытекают из социально-психологической природы самой студенческой группы [1]. Психология студенческой группы и в том числе ее климат отличаются тем, что формируются "с нуля". Студенты-первокурсники создают свои собственные группы на основе традиций, уже существующих в вузе.

Учебные задачи обычно не распределяются между студентами, а решаются каждым из них в полном объеме. Это не стимулирует коллективную деятельность студентов, а наоборот порождает климат индивидуализма, который затрудняет развитие общей образовательной среды группы и вуза.

Индивидуальные особенности студентов и их сочетание, которое способствует или мешает формированию духа общности в коллективе, влияют на все процессы формирования психологического климата.

Студенческая группа характеризуется особенностями своей композиции. Наряду с относительной однородностью образования, возраста и некоторых других данных, здесь имеются существенные межличностные и социальные различия [2].

Все эти процессы и явления концентрируются в психологическом климате группы. Благоприятный климат в группе каждым человеком переживается как состояние удовле-



творенности отношениями с однокурсниками, преподавателями, своей работой, обучением, процессами и результатами.

Недостаточно сплоченную группу трудно нацелить на решение какой-либо задачи. Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в группе, условиями и содержанием обучения. Это сказывается на настроении человека, на его посещаемости учебных занятий [3, с. 146].

Для того чтобы сформировать социально-психологический климат, необходимо оценить существующий в данном коллективе общий психологический климат, выявить его сильные и слабые стороны, и только после этого прилагать усилия, направленные на укрепление положительных и избавляться от отрицательных элементов этого климата [4, с. 344].

Было проведено исследование в учебной группе на основе методики, разработанной и внедренной Завьяловой В. М. в качестве инструмента исследования социально-психологического климата. В ходе исследования было опрошено 20 человек в возрасте от 18 до 20 лет. На основании полученных данных была составлена диаграмма, характеризующая социально-психологический климат в группе (рисунок).

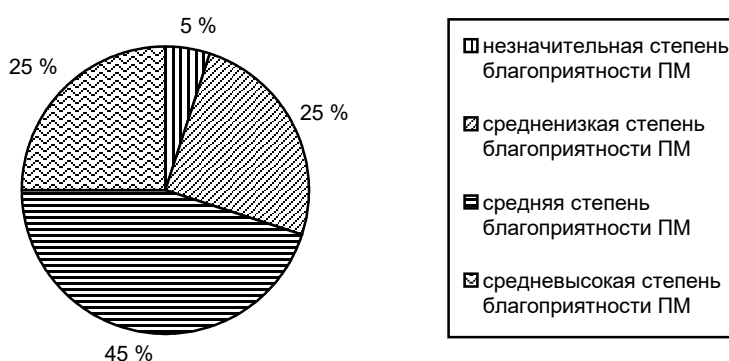


Рис. Состояние социально-психологического микроклимата в группе

Анализируя приведенные данные, можно сказать, что в целом уровень социально-психологической удовлетворенности в коллективе положительный. Это свидетельствует о том, что в группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение, студенты чувствуют себя комфортно, отношения отдельных микрогрупп внутри коллектива характеризуются взаимопониманием, тактичностью, сотрудничеством в общих для коллектива делах, группа активна, работоспособна, студентам нравится бывать вместе в институте и вне его.

Положительное воздействие на формирование здорового социально-психологического климата в группе могут оказать преподаватели, практикуя задания, которые требуют от студентов объединения усилий, разделение обязанностей, что рождает взаимную ответственность. На семинарских занятиях возможно применение разнообразных форм совместной работы. Это позволит значительно увеличить число деловых отношений в коллективе. Эффективным средством регуляции социально-психологического климата в коллективе также является групповой тренинг, который способствует повышению взаимной симпатии студентов [5].

В заключение следует отметить, что психологический климат студенческой группы является мощным стимулом учебной деятельности для каждого студента. Вузовская практика показывает, что значительное число студентов не могут раскрыть свои способности и вполне овладеть учебной программой в составе группы, которая не создает им психологического комфорта.

Таким образом, все учебно-воспитательные мероприятия должны быть направлены на формирование здорового социально-психологического климата студенческой группы как важного показателя качества социальной среды вуза.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Платонов Ю. П. Основы социальной психологии [Текст] / Ю. П. Платонов. – СПб., 2004. – 624 с. 2. Платонов К. К. Проблемы управления психологическим климатом коллектива // Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности произ-

водственных коллективов [Текст] / К. К. Платонов. – Курган, 1977. – 138 с. 3. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : [учебн. пособ.] / Я. Л. Коломинский. – Мн. : ТетраСистемс, 2000. – 310 с. 4. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы [Текст] / Б. Д. Парыгин. – СПб. : СПбГУП, 2010. – 533 с. 5. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд. Института Психотерапии, 2002. – 191 с.

УДК 378.015.3-057.875:33

Побережець Н. В.

Студент 3 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ

ДІАГНОСТИКА ЗДІБНОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ У СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНОЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Анотація. Розглянуто сутність поняття "психологічний вплив". Проаналізовано основні методи психологічного впливу та запропоновано рекомендації щодо використання даних здібностей. Наведено результати дослідження здатності студентів економічних спеціальностей впливати на інших індивідів.

Аннотация. Рассмотрена сущность понятия "психологическое влияние". Проанализированы основные методы психологического влияния и предложены рекомендации по использованию данных способностей. Приведены результаты исследования способности студентов экономических специальностей влиять на других индивидов.

Annotation. The article outlines the concept of psychological influence. Referring to analyzing recent studies that provide the main methods of psychological influence the recommendation how to use these abilities have been offered. The author presents the results of studying the students' of economic specialties ability to influence other individuals.

Ключові слова: психологічний вплив, методи психологічного впливу, переконання, навіювання, наслідування, маніпуляція.

У наш час майже кожна людина стає об'єктом впливу багатьох інших індивідів. Соціально-психологічний вплив є безперечним атрибутом процесу спільної діяльності людей, управління, виховання, навчання та інших сфер життєдіяльності особистості. У процесі соціальної взаємодії відбувається вплив однієї особи на іншу, який проявляється у зміні поведінки, стану, намірів, поглядів індивіда, на якого впливають. Вплив – це невід'ємна частина будь-яких форм спілкування – психолога на клієнта, лікаря на пацієнта, депутата на виборців, викладача на студентів, продавця на покупця та інших спеціалістів, об'єднаних у персоніфіковану професійну систему "людина – людина" [1].

Психологічний вплив є невід'ємною частиною життя людини. Його використання сприяє досягненню особистих цілей людини, покращенню власного іміджу, підвищенню авторитетності та зміни суспільної думки в потрібному напрямі. Саме тому тема психологічного впливу є актуальною.

Американське видання Harvard Business Publishing склало рейтинг кращих топ-менеджерів світу на основі даних про 2 000 керівників із 33 країн. Як видно зі списку, найуспішніші управлінці – люди у віці 52 років.

У рейтингу кращих топ-менеджерів переважають чоловіки. Топ-5 кращими топ-менеджерами світу стали: Стів Джобс, який був генеральним директором Apple; Юн Чен Ен, генеральний директор Samsung Electronics; Олексій Борисович Міллер, генеральний директор компанії "Газпром"; Джон Чемберс, генеральний директор Cisco Systems (США); Мукуш Амбані, генеральний директор Reliance Industries [2].

Досить багато вітчизняних і зарубіжних вчених займаються проблемою психологічного впливу, а саме: Г. Андреева, А. Деркач, Г. Ковальов, Р. Бейлс, Т. Клаус, Т. Парсонс та ін.

Метою даної роботи є дослідження психологічного впливу у студентській групі та ознайомлення з його основними методами.

Психологічний вплив є використанням спрямованих дій на психіку людини, усвідомленого або неусвідомленого характеру за допомогою переконання, формування певної системи уявлень, дій та відношень, які суб'єктивно сприймаються особою як особисто приналежні.

Вчені по-різному трактують визначення психологічного впливу. Кабанченко Т. С. визначає психологічний вплив як вплив, що здійснюється відносно суб'єкта і викликає причинно-наслідкові зміни в його психіці й опосередковано в його поведінці [3].

Аналіз літератури показав, що немає єдиної точки зору щодо визначеної кількості методів психологічного впливу. З ряду методів впливу можна визначити та розглянути основні: переконання, зараження, навіювання, наслідування, маніпуляція і т. д. Перелік методів наведено у таблиці.

Таблиця

Методи психологічного впливу (узагальнено автором за роботами [4; 5])

Метод	Характеристика
Переконання	Здійснюється у процесі комунікативної взаємодії. Забезпечує сприйняття і включення нових відомостей у систему поглядів людини
Зараження	Психологічний вплив на особистість у процесі спілкування і взаємодії, який передає певні настрої, не через свідомість та інтелект, а через емоційну сферу
Навіювання	Метод впливу на психіку людини, пов'язаний із істотним зниженням її критичності до інформації, що надходить, відсутністю прагнення перевірити її достовірність, необмеженою довірою до її джерел
Наслідування	Процес орієнтації на певний приклад, взірць, повторення і відтворення однією людиною дій, вчинків, жестів, манер, інтонацій іншої людини, копіювання рис її характеру та стилю життя
Мода	Форма стандартизованої масової поведінки людей, що виникає стихійно під впливом настроїв, смаків, захоплень, які домінують у суспільстві
Психологічна маніпуляція	Тип соціального, психологічного впливу, соціально-психологічний феномен, що становить прагнення змінити сприйняття або поведінку інших людей за допомогою прихованої тактики

У дослідженні респондентами виступали 20 студентів 3 курсу віком від 19 до 23 років. З них 6 респондентів чоловічої статі та 14 – жіночої.

Студентам було запропоновано відповісти на 13 запитань [6]. Результати наведені на рисунку.

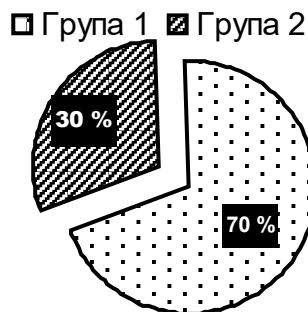


Рис. Рівень психологічного впливу у студентській групі

За результатами тестування було виявлено, що більшість має здібності до психологічного впливу на інших людей, а саме 70 % (14 із 20). Такі люди володіють унікальними здібностями впливати на інших, змінювати їх. Вони отримують задоволення від роботи з людьми, де вони займають посаду керівника, командуючого. Ця категорія людей вважає, що досягнення поставлених цілей здійснюється будь-якими методами і є власним обов'язком. Вони з легкістю переконують людей у своїй правоті, але в деяких випадках дана позиція може стати занадто агресивною.

30 % респондентів є людьми, які не вміють впливати на інших. Хоч вони і часто бувають праві, переконати в цьому оточуючих їм вдається далеко не завжди. Вони вважають, що їхнє життя і життя оточуючих повинне бути дисциплінованим, а хід життя – обов'язково передбачуваним. Дана категорія людей буває занадто стриманою і через це часто не досягає своєї мети.

У результаті дослідження було виявлено, що стать та вік даних респондентів ніяк не вплинули на результат тестування. Проаналізувавши інтерпретовані дані, можна додати, що студенти, які здатні впливати на людей, повинні не забувати про самоконтроль і межі доступного. Враховувати не лише особисті інтереси, а також інтереси та думку оточуючих індивідів. Респонденти другої групи мають розвивати впевненість у собі, вміти висловлювати свою думку структурованою чіткою мовою, розвивати свої лідерські якості та вчитися впливати на інших, адже використання психологічного впливу допомагає у досягненні поставлених цілей, що обов'язково знадобиться їм у житті.

Наук. керівн. Михайленко Д. Г.

Література: 1. Роль критичного творчого мислення у використанні конструктивних видів впливу та контрвпливу [Електронний ресурс] / Чаплак Я., Гаркавенко Н., Солійчук І. та ін. // Современные научные исследования и инновации. – Сентябрь, 2011. – Режим доступа : <http://web.snauka.ru/issues/2011/09/2483>. 2. Рейтинг лучших топ-менеджеров мира [Электронный ресурс] // Harvard Business Publishing. – Режим доступа : http://www.career.ua/news/nid_2555. 3. Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия [Текст] / Кабаченко Т. С. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 544 с. 4. Філоненко М. М. Психологічний вплив [Електронний ресурс] / Філоненко М. М. – Режим доступа : http://pidruchniki.ws/10810806/psihologiya/psiholopchniy_vpliv. 5. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита [Текст] / Доценко Е. Л. – М. : Речь, 2003. – 304 с. 6. Столяренко Л. Д. Основы психологии. Психодиагностика [Электронный ресурс] / Столяренко Л. Д. // Режим доступа : <http://www.ptsk-rk.ru/test/test2/>.

УДК 005.963

Куцак О. В.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

МОДЕЛЮВАННЯ ТЕРМІНОСИСТЕМИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Наведено обґрунтування переліку понять, що складають основу побудови логічної терміносистеми, необхідної для дослідження й удосконалення процесу формування та розвитку безперервної освіти персоналу промислового підприємства і для розроблення ефективного механізму її мотивації.

Аннотация. Представлено обоснование перечня понятий, составляющих основу построения терминосистемы, необходимой для исследования и совершенствования процесса формирования и развития непрерывного образования персонала промышленного предприятия и для разработки эффективного механизма его мотивации.

Annotation. This paper presents rationale for the list of terms that form the basis of terminological system. That system is essential to study and improve the process of forming and developing continuing education of industrial enterprise personnel, as well as to develop its effective motivational mechanism.

Ключові слова: освіта, безперервність, підприємство, терміносистема, модель.

© Куцак О. В., 2013

основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [4].

Рівень розвитку трудового колективу характеризує одна із його складових – інтелектуальний капітал трудового колективу. Сутність цього поняття слід розуміти як накопичений досвід, канали комунікації, кваліфікацію, мотивацію персоналу, їх знання, технології, що здатні створити додану вартість і забезпечити конкурентні переваги організації на ринку [2, с. 376].

Останнім часом фахівці з управління персоналом велику частину своєї роботи приділяють розбудові системи розвитку працівника, основу якої становлять навчання та освіта. Побудова ефективної системи розвитку персоналу – це сукупність організаційних структур, методик і ресурсів, спрямованих на виконання основних завдань щодо досягнення цілей організації та задоволення потреб працівників, що пов'язано з їх самореалізацією, професійною підготовкою та навчанням [3].

Підвищення рівня кваліфікації й освіти для працівників підприємств надає їм можливість не тільки ефективно управляти новими технологіями і застосовувати складні технологічні процеси, а своєчасно й ефективно реагувати на унікальні виклики середовища бізнесу.

З цією метою підприємство обирає загальні орієнтири для дій і прийняття рішень, які полегшують та забезпечують досягнення навчальних цілей. Тому політика навчання повинна визначати, хто, як, коли і де буде навчатися, а обрання правильних форм навчання та методів мотивації повинно сприяти цьому.

Мотивація в даному контексті розглядається як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [5, с. 16]. Ефективність мотивації пов'язана з усвідомленням працівником необхідності безперервної освіти.

Конкуренція на ринку праці, швидкі темпи оновлення інформації та знань вимагають від працівника постійного вдосконалення і підвищення рівня освіти. Тому для дослідження питань безперервної освіти на підприємстві має бути побудована терміносистема, що чітко показує взаємозв'язок між тим, як правильно сформована політика навчання та як методи мотивації впливають на розвиток потенціалу робітника, що згодом відобразиться на інтелектуальному капіталі трудового колективу.

Наук. керівн. Полубедова А. О.

Література: 1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібн. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с. 2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1998. – 640 с. 3. Сливка О. А. Застосування елементів концепції людського розвитку в системі цілей управління персоналом [Електронний ресурс] / О. А. Сливка. – Режим доступа : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2010_15/Slyvka.pdf. 4. Положення № 84 від 07 липня 2008 року про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок [Електронний ресурс]. – Режим доступа : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS8460.html. 5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

УДК 159.923

Журавко В. С.

Студент 1 курсу
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА ТИПОВ ЛИЧНОСТИ МЕТОДОМ ЭННЕАГРАММЫ

Аннотация. Исследовано использование метода эннеаграммы для диагностики типов личности. Рассмотрена сущность и обосновано преимущество применения данного метода для диагностики типов личности. Проведена диагностика типов личности в студенческом коллективе с определением доминирующего типа личности. Выявлено соответствие между доминирующим типом личности и профессиональным выбором.

© Журавко В. С., 2013



Анотація. Досліджено застосування методу енеаграми для діагностики типів особистості. Розглянуто сутність та обґрунтовано переваги його застосування. Проведено діагностику типів особистості в студентському колективі з визначенням домінуючого типу особистості. Визначено відповідність між домінуючим типом особистості та професійним вибором.

Annotation. The paper deals with the application of enneagram method for identifying personality types. Its essence has been discussed and the advantages of its application have been proved. The selected student group is diagnosed using enneagram personality system. The results show dominant personality type. The correspondence between dominant personality type and future speciality has been defined.

Ключевые слова: энеаграмма, личность, тип личности, психологическая модель.

Энеаграмма типов личности – синтез древнейших и современных психологических и духовных учений – с успехом применяется по всему миру во многих областях повседневной жизни. Использование теста энеаграмме дает информацию, касающуюся личностных изменений и роста, что может быть использовано в таких практических областях, как межличностные отношения, профессиональное развитие, образование, профориентация, воспитание детей. В настоящее время энеаграмма наиболее распространена в США, где изучается в качестве учебного курса в бизнес-школах и университетах. Модель энеаграммы с успехом применяется в области психотерапии, самопознания собственного развития, бизнес-консультирования, социологии и образования [1].

Разработчиком современной энеаграммы личности считается Оскар Ичазо. "Энеагон Эго-Фиксаций" и некоторые другие аспекты личности, предложенные им, послужили основой для дальнейшего развития энеаграммы личности. Клаудио Наранхо продолжил развивать учение энеаграммы с начала 70-х годов XX столетия. В настоящее время большое количество авторов продолжают проводить практические и научные исследования энеаграммы и областей ее применения. Среди известных исследователей стоит перечислить следующие имена: Клаудио Наранхо, Дон Ричард Ризо и Расс Хадсон, А. Х. Алмаас, Ричард Рор, Элизабет Вэйгл, Джинджер Лапид-Богда, Хелена Макани [2].

Энеаграмма – это психологическая модель, которая описывает 9 внутренних типов, движущих нами в подсознании. В свою очередь каждый из 9 типов порождает определенный вид характера, с присущими ему мыслительными стратегиями, эмоциональными реакциями и жизненными целями [3]. Согласно энеаграмме типов личности человек относится к одному ярко выраженному доминирующему типу личности, который, в свою очередь, зависит от скрытой мотивации, присущей данному типу. Также несколько человек одного типа личности могут оказаться совершенно противоположными. Все будет зависеть от уровня развития, на котором находится каждый из них [4].

Краткая характеристика типов личности приведена в таблице.

Таблица

Характеристика типов личности

Тип личности	Характеристика
Реформатор	рациональный, принципиальный, контролирующий себя
Энтузиаст	оживленный, реализовавшийся, импульсивный
Стремящийся к успеху	адаптирующийся, амбициозный, заботящийся об имидже
Индивидуалист	интуитивный, эстетичный, поглощенный собой
Мыслитель	проницательный, инновационный, отстраненный
Лоялист	контактный, ответственный, защищающийся
Помощник	заботливый, великодушный, собственнический
Конфронтатор	уверенный в себе, решительный, доминирующий
Миротворец	восприимчивый, ободряющий, самодовольный

Диагностика типов личности методом энеаграммы была проведена среди студентов экономических специальностей. Опрошено было 16 женщин и 4 мужчины в возрасте от 17 до 19 лет.

Респондентам был предложен тест, который предполагает 6 вопросов и позволяет установить тип личности по данной модели каждого студента.

Результаты исследования продемонстрированы на рисунке.

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| ▣ Реформатор – 4 человека | ▣ Энтузиаст – 7 человек |
| ▣ Стремящийся к успеху – 2 человека | ▣ Индивидуалист – 1 человек |
| ▣ Мыслитель – 2 человека | ▣ Лоялист – 2 человека |
| ▣ Помощник – 1 человек | ▣ Конфронтатор – 1 человек |
| ▣ Миротворец – 1 человек | |

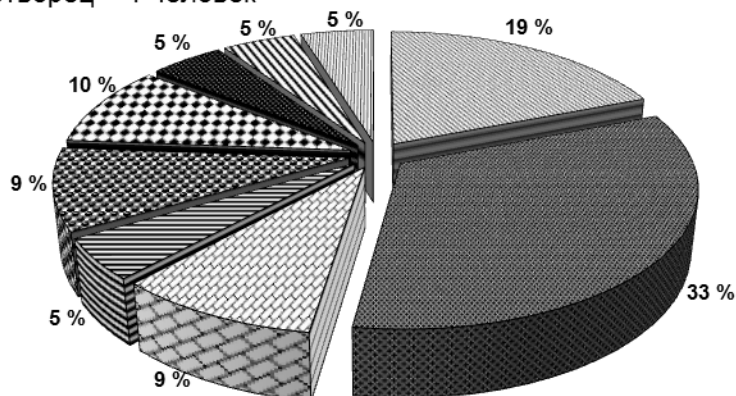


Рис. Результаты проведенного исследования

Анализ рисунка показал, что в группе преобладает тип личности 2 – энтузиаст, который характеризуется высокой занятостью, чаще всего это экстраверты, оптимисты, многогранные и спонтанные личности. Для них важно постоянное изменение, возбуждение и новизна. В связи с тем, что "энтузиасты" обычно хорошо выражают свои мысли и имеют отличное чувство юмора, они способны зажечь окружающих своими идеями. Они в курсе последних тенденций и постоянно ищут новые возможности и альтернативные варианты. Такие работники способны легко справляться с несколькими задачами одновременно, но вместе с тем могут легко перегрузить себя и бросить проекты на полпути.

Анализируя связь профессионального выбора и доминирующего типа личности, можно предположить, что большинство студентов данной группы выбрали специальность, которая хорошо подходит им по типу личности. В будущем данный тип личности поможет его обладателю максимально эффективно справляться с его обязанностями. Необходимо обратить внимание на еще один аспект. В коллективе присутствуют все 9 типов личности. Каждый из типов имеет массу как позитивных, так и негативных черт. Присутствие в группе всех типов способствует лучшему взаимопониманию и усиливает коммуникацию.

Составление энеаграммы является частью исследования. Дальнейшие исследования необходимо направить на изучение характера, темперамента и способностей данной группы. Это поможет дать полную картину психологического состояния студентов.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Хадсон Р. Энеаграмма. Тип личности как индивидуальность [Текст] / Расс Хадсон // HR. – 1998. – № 6. 2. Рисо Д. Р. Определение вашего типа личности. Важное введение в теорию Энеаграммы, пересмотренное и расширенное / Д. Р. Рисо // Собрание сочинений : в 6-х т. – Т. 3 : Проблемы развития психики. – М., 1995. – С. 2–15. 3. Макани Х. К. Энеаграмма: Ваш путь личностного развития / Х. К. Макани // Ганга. – 2012. – Т. 2. – № 3. – С. 47–48. 4. Рисо Д. Р. Мудрость Энеаграммы / Д. Р. Рисо // Открытый мир. – 2010. – Т. 1. – № 12. – С. 104–120.



Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто сутність, зміст і структуру поняття емоційного інтелекту як одного з найважливіших чинників досягнення успіху в діяльності організації. Визначено аспекти розвитку емоційного інтелекту, обґрунтовано актуальність і особливості такого розвитку.

Аннотация. Рассмотрены сущность, содержание и структура понятия эмоционального интеллекта как одного из важнейших факторов достижения успеха в деятельности организации. Определены аспекты развития эмоционального интеллекта, обоснованы актуальность и особенности такого развития.

Annotation. The article outlines theoretical aspects such as essence, content, and structure of emotional intelligence as one of the most important factors for achieving organizational success. Studying the development of emotional intelligence allowed to determine its aspects and to justify its topicality and peculiarities.

Ключові слова: емоційний інтелект, структура емоційного інтелекту, чинники розвитку емоційного інтелекту, управління емоціями.

В останні роки компанії почали приділяти більшу увагу нематеріальним активам. Емоції – одна зі складових інтелектуального капіталу організацій.

Відомо, чим вища посада, тим більша відповідальність, а в результаті тим більш напружена діяльність та потреба у контролі переживань і емоцій як своїх, так і оточуючих.

У період інформатизації знань спостерігається зростання ролі людського капіталу у процесі ефективного функціонування організації, її розвитку та процвітання. Однією зі складових людського капіталу є емоційний капітал, який потребує розвитку особливо у таких членів групи, що займають лідируючу позицію. В організаціях таку роль виконує менеджер. Саме вміння управляти емоційними ресурсами організації менеджером у напружених ситуаціях допомагає підвищити ефективність діяльності. Проблема розвитку емоційного інтелекту менеджерів є однією з найактуальніших у процесі визначення ефективного функціонування організації.

О. Філатова вважає, що високий рівень емоційного інтелекту забезпечує близько 85 % успіху в управлінні персоналом [1].

Питанням емоційного інтелекту займалися такі вчені: Г. Березюк, Є. Ільїн, Д. Гоулмен, В. Белкіна та ін.

Метою даної статті є вивчення теоретичних аспектів розвитку емоційного інтелекту менеджерів.

В. Белкіна визначає емоційний інтелект (EQ) як показник нашої здатності до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей [2].

За визначенням Дж. Мейера і Д. Карузо, емоційний інтелект – це група ментальних здібностей, які сприяють усвідомленню і розумінню власних емоцій та емоцій оточуючих. Цей підхід, що вважається найбільш ортодоксальним, отримав назву моделі здібностей.

Згідно з Д. Гоулменом, емоційний інтелект – це здатність людини пояснювати власні емоції та емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власних цілей [2]. Тобто Д. Гоулмен припускає, що розвиток емоційного інтелекту відбувається протягом усього життя та визначає його як основу для досягнення успіху. Ще за його дослідженнями було встановлено, що за важливістю емоційні здібності вдвічі перевищують інтелектуальний капітал. Саме емоції відіграють критично важливу роль у прийнятті рішень, лідерстві і мотивації персоналу.

Основою емоційного інтелекту є певні групи здібностей людини: когнітивних, емоційних, адаптаційних і соціальних (рисунок).

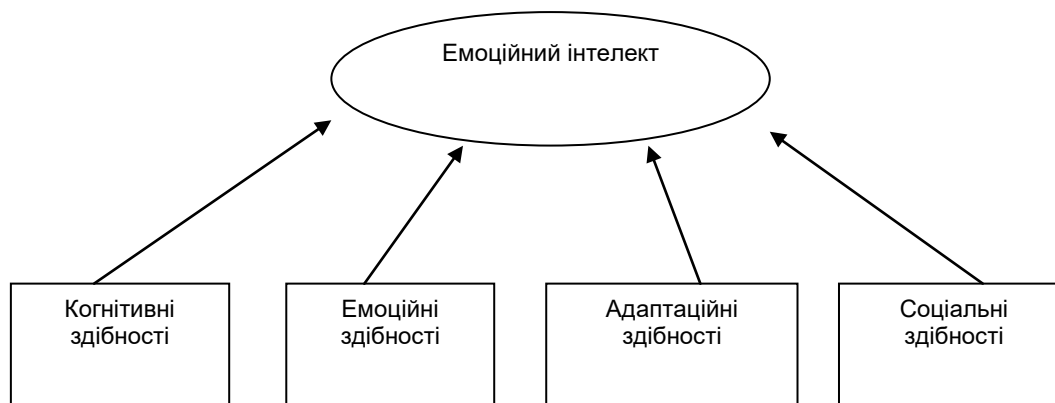


Рис. Структура емоційного інтелекту

Саме такі здібності формують лідерські навички, сприяють створенню позитивного клімату в колективі та запобігають виникненню в ньому організаційних конфліктів. Тому професійний менеджер повинен розвивати в себе ці здібності [3].

Розвиток EQ розглядається у двох аспектах: у плані вивчення онтогенетичних змін у здібностях до розуміння й управління емоціями та в контексті цілеспрямованого (тренінгового) впливу на розвиток окремих сторін EQ. До найбільш перспективних сфер розвитку здібностей EQ відносяться сфери освіти, організації психології, геронтопсихології, сучасних інформаційних систем, систем клінічної психології та менеджменту [4]. Тому основи формування та подальшого розвитку емоційного розвитку закладені в ранньому дитинстві й залежить значною мірою від навчально-виховних закладів. Хоча в процесі саморозвитку можливо і потрібно розвивати в собі навички ефективного лідера.

З історії відомо чимало випадків, коли геніальні люди з високим рівнем інтелекту не змогли реалізувати себе через важкий характер, невміння спілкуватися і правильно поводитись у стресових ситуаціях [5]. Проблема в тому, що не приділялося достатньої уваги емоційній передачі інформації. Адже емоції можуть передаватися від керівника до підлеглого, тому лідерам важливо навчитися контролювати свої емоції. Душевний стан керівника може мати негативні наслідки відносно морально-психологічного клімату організації.

Отже, оскільки емоції містять інформацію і впливають на мислення, потрібно правильно їх розуміти та спрямовувати в потрібне русло при побудові логічних ланцюгів, вирішенні різних завдань, ухваленні рішень і виборі своєї поведінки. Для цього необхідно навчитися управляти емоціями, тобто викликати потрібні емоції або відчувати негативні залежно від їх важливості. У процесі управління емоціями менеджера потрібно навчитися розуміти себе і свої наміри. У такому випадку досягнення високих показників діяльності організації стане логічним завершенням усіх намічених завдань.

Наук. керівн. Михайленко Д. Г.

Література: 1. Филатова О. Эмоциональный интеллект как показатель целостного развития личности [Текст] / О. Филатова // Персонал. – 2000. – № 5. – С. 100–103. 2. Kidwell R. E. Positive Group Context, Work Attitudes, and Organizational Misbehavior: The Case of Withholding Job Effort / R. E. Kidwell, S. R. Valentine // Journal of Business Ethics. – 2008. – June. – No 4. 3. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : [монографія] / Е. Л. Носенко, Н. В. Коврига. – К. : Вища школа, 2003. – 126 с. 4. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості [Текст] / Г. Березюк // Психологічні студії Львівського ун-ту. – С. 20–23. 5. Ильин Е. П. Эмоции и чувства [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 752 с.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ КЕРІВНИКА НА ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ

Анотація. Розглянуто сутність і зміст понять "вплив" та "вплив керівника". Узагальнено рівні психологічного впливу взаємодій керівника з підлеглими і роль у ньому розвитку його лідерського потенціалу. Визначено інструменти та різновиди впливу керівника на підлеглих.

Аннотация. Рассмотрены сущность и содержание понятий "влияние" и "влияние руководителя". Обобщены уровни психологического влияния взаимодействий руководителя с подчиненными и роль в нем развития его лидерского потенциала. Определены инструменты и разновидности влияния руководителя на подчиненных.

Annotation. The author considers the essence and content of influence and managerial influence, summarizes the levels of psychological effect of interactions between a manager and subordinates, the role of leadership potential in them, and also defines managerial impact tools and their various effects.

Ключові слова: трудовий колектив, керівник, вплив, взаємодія, інструмент.

Сьогодні в період нестабільності в економічному, політичному і соціальному становищі країни надійність діяльності будь-якої організації зумовлюється розвитком менеджменту, що активізує трудову поведінку колективу і впроваджує сучасні методи керівництва. При цьому особливу увагу варто приділяти діяльності саме керівника як генератора ідей і головного регулятора поведінки підлеглих, відповідального за забезпечення ресурсів та цілей підприємства. Так, вчені давно вже досліджують діяльність і поведінку людини, проте в їх роботах залишилася поза увагою поведінка саме керівника колективу, завдяки чому власне він і впливає на нього. Тому даний аспект є дуже важливим, а тема – досить актуальною.

Метою даної статті є визначення інструментів впливу керівника.

Для досягнення даної мети було проаналізовано публікації таких відомих зарубіжних і вітчизняних учених, як: М. Хілб, К. Аржиріс, Ф. Фідлер, Т. Пітерс, М. Дороніна, А. Доронін, П. Друкер, Н. Обозов, М. Робер, В. Співак, В. Тютлікова та ін. Більшість із них впевнені, що керівник обов'язково повинен мати якості лідера-адміністратора, створювати можливість для розвитку персоналу і розвивати власний потенціал. Однак досі залишаються невирішеними питання щодо застосування впливу лідерських якостей на персонал. Отже, для конкретизації інструментарію впливу керівника на трудовий колектив спочатку необхідно розглянути поняття "вплив" і "вплив керівника".

Найбільш влучним визначенням поняття "вплив", на думку автора, є визначення М. Альберта, М. Мескона та Ф. Хедоурі як поведінки будь-якої людини, що змінює ставлення і почуття до неї інших людей [1, с. 685]. Щодо поняття "впливу керівника", то досить вдало О. Урбанович визначає його як вплив на поведінку членів колективу через механізми влади, що спрямовують його рух до поставленої мети [2, с. 306]. Так, поняття "вплив керівника" має більш широке значення, ніж поняття "вплив", і його сутність полягає не тільки в поведінці керівника ефективно переконувати та додержуватися його розпоряджень через налагоджений механізм влади, необхідний для досягнення цілей організації, але і знати психологічні особливості своїх підлеглих. Крім того, автором розглянуті рівні психологічного впливу взаємодій керівника, наведені на рис. 1.

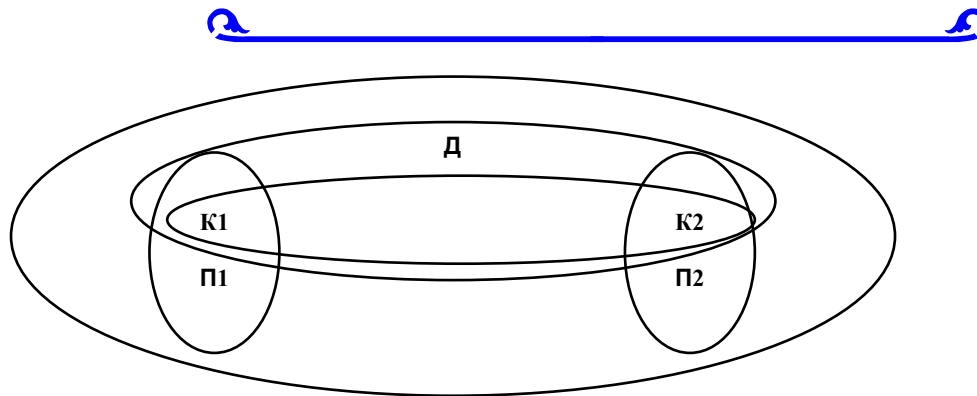


Рис. 1. Рівні психологічного впливу взаємодій керівника (узагальнено автором на основі роботи [3, с. 182])

На рис. 1 зображено 3 рівні взаємодії між керівником і підлеглими (К1 та П1, К2 та П2), між керівниками (К1 та К2) і між головним керівником (директором) та іншими керівниками (Д, К1 та К2). Для здійснення ефективного управління на всіх рівнях взаємодії потрібен зворотний зв'язок та наявність необхідних якостей і знань, коли не тільки керівник впливає на підлеглого чи групу підлеглих, а й коли останні виступають у ролі агентів впливу. Дана методика особливо актуальна при прийнятті управлінських рішень.

Також варто зазначити, що основним інструментом впливу керівника на підлеглих є влада, природа якої неоднозначна й обумовлена типом організації. "Влада – це потенціальна можливість індивіда впливати на поведінку інших людей, джерелом якої є його посада в організації та яка направлена на підтримку стабільності, порядку і вирішення проблем" [4, с. 572]. Найбільш поширену класифікацію влади та її джерела наведено на рис. 2.

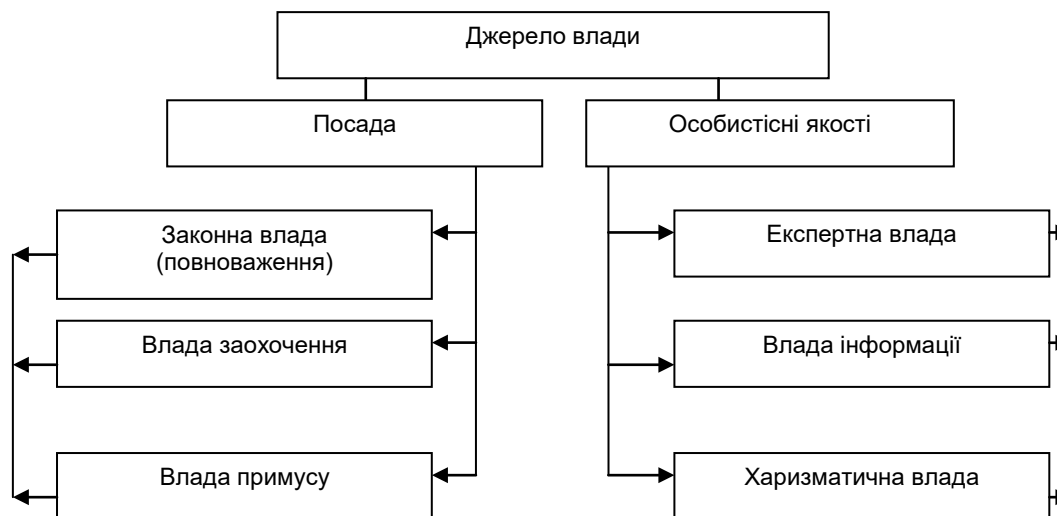


Рис. 2. Класифікація джерел та видів влади керівника

Залежно від джерела влади "посада" розглядають владу, що базується на нормативно-правових, виробничих важелях впливу керівника (законна влада); на повноваженнях керівника заохочувати (влада заохочення) чи карати (влада примусу) виконавців.

Залежно від джерела влади "особистісні якості" розглядають владу, яка базується на тому, що керівник має більше знань, здібностей, навичок і підлеглі вірять у його здібності (експертна влада); володіє більшою інформацією (влада інформації); має за основу особисті якості та особливості (харизматична або, як ще її називають, еталонна влада) [5, с. 22–24].

У цілому можна зробити висновок, що на сьогодні питання впливу керівника на підлеглих набуває особливо актуального значення. Адже сутність ефективного впливу керівника полягає і в переконанні додержуватися його розпоряджень, і в знанні психологічних особливостей своїх підлеглих, і в наявності зворотного зв'язку та необхідних якостей залежно від рівня психологічного впливу взаємодії керівника. Тож для забезпе-



чення конструктивного впливу на активність підлеглих керівник повинен правильно застосовувати владу залежно від ситуації та зважати на той факт, що саме від його рішення залежатиме доля не тільки робітників, а й організації в цілому. Так, подальші дослідження в даній сфері потребують структурної і факторної операціоналізації впливу керівника на підлеглих, основних інструментів впливу і функцій, моделювання їх взаємозв'язку.

Наук. керівн. Дороніна М. С.

Література: 1. Мескон М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2007. – 720 с. 2. Урбанович А. А. Психология управления [Текст] : учебн. пособ. – Мн. : Харвест, 2004. – 640 с. 3. Сіцінський А. С. Управлінський вплив керівника на підлеглих як прояв його влади та авторитету [Текст] / А. С. Сіцінський // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). – 2009. – № 3(46). – С. 182. 4. Дафт Р. Менеджмент [Текст] / Р. Дафт ; пер. с англ. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 864 с. 5. Дороніна М. С. Методичні основи розвитку функцій керівника [Текст] : монографія / М. С. Дороніна, О. О. Петряев. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 188 с.

Маркарян Ю. Е.

УДК 005.91:[005.57:808.5]

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Досліджено обґрунтування необхідності розвитку комунікативної компетентності менеджера з персоналу. Розглянуто поняття комунікативної компетентності. Визначено складові комунікативної компетентності менеджера з персоналу. Уточнено сферу застосування комунікативної компетентності менеджера з персоналу.

Аннотация. Исследовано обоснование необходимости развития коммуникативной компетентности менеджера по персоналу. Рассмотрено понятие коммуникативной компетентности. Определены составляющие коммуникативной компетентности менеджера по персоналу. Уточнена сфера применения коммуникативной компетентности менеджера по персоналу.

Annotation. Developing the communicative competence of personnel managers is one of the major aspects of their successful professional activity. The author focuses on solving the following tasks: to consider the concept of communicative competence, to define the components of communicative competence, to specify the area of activity where a personnel manager can apply his communicative competence.

Ключові слова: комунікативна компетентність, комунікативний лідер, підбір персоналу, адаптація персоналу.

Для успішної професійної діяльності менеджер повинен обов'язково володіти комунікативною компетентністю. Комунікативна компетентність – це не просто навички застосування мовних і немовних засобів у конкретному контексті та ситуації спілкування, вміння ефективно впливати на співбесідника, а й уявлення про діяльнісну мету свого мовлення, усвідомлення комунікативного сенсу спілкування, творче володіння лексичним запасом і необхідними граматико-синтаксичними схемами, інтелектуальна готовність до прийняття мотивованого рішення про закінчення висловлювання [1].

© Маркарян Ю. Е., 2013

Проблемам підвищення професійної компетентності фахівців присвячені праці вітчизняних та зарубіжних вчених: Л. Мітіної, В. Сластьоніна, Л. Карпової, А. Макарової, Т. Аветісяна, С. Архіпова, А. Блинникова, В. Ковальової, Г. Халаш, В. Долл, Ж. Перре та ін.

Метою статті є обґрунтування необхідності комунікативної компетентності менеджера з персоналу та визначення сфер використання цієї компетентності при роботі з персоналом.

Говорячи про поняття "комунікативна компетентність", варто зупинитися на здібностях і вміннях, яке воно включає. На рис. 1 наведено узагальнення складових елементів комунікативної компетентності людини.

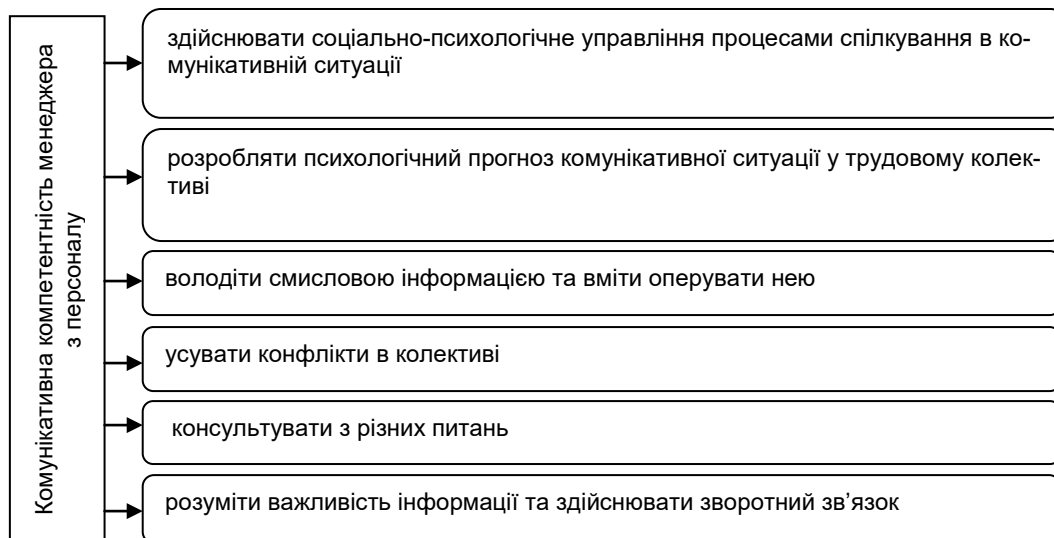


Рис. 1. **Складові комунікативної компетентності менеджера з персоналу** (узагальнено автором за роботами [2; 3])

Менеджер з персоналу повинен володіти всіма цими здібностями, оскільки вони направлені на роботу з персоналом, але, крім традиційного підходу, з точки зору автора, слід додати такі складові, як: управління процесом спілкування в колективі; поєднання людей у колектив, команду; формулювання й реалізація власної програми спілкування.

Крім цього, якщо менеджер хоче досягти високих результатів для своєї організації, він повинен взяти на себе обов'язок відповідати ролі "комунікативного лідера", тобто особистості, яка володіє певними індивідуальними властивостями і характеристиками (комунікабельністю, харизмою та інше), що забезпечують її постійне високе вміння вибрати схему подачі і передачі інформації в конкретній виробничій ситуації й адекватно сприймати інформацію різного виду [4].

Однак слід зупинитися більш конкретно, де і як проявляється комунікативна компетентність менеджера з персоналу. Необхідно зробити акцент на тих сферах виробничої практики, де комунікативна компетентність менеджера безумовна, що подано на рис. 2 [5, с. 150].

При підборі персоналу менеджеру необхідно проявити свої професійні та комунікативні вміння, знання та навички, оскільки від цього буде залежати результат роботи підприємства.

При адаптації персоналу необхідно використати свою комунікативну компетентність з метою ефективною адаптації нового працівника до підприємства і навпаки.

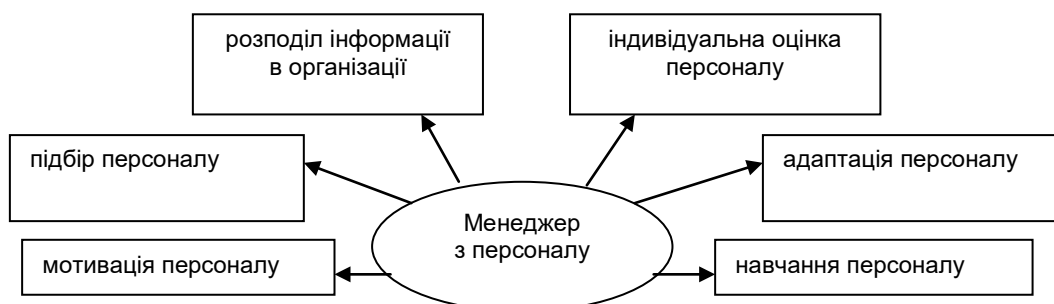


Рис. 2. **Сфери виробничої практики, де необхідна комунікативна компетентність менеджера з персоналу**



При індивідуальній оцінці персоналу треба вміти давати об'єктивну оцінку кожного працівника, а це також пов'язано з комунікативною компетентністю менеджера з персоналу.

При навчанні персоналу має бути розроблена програма щодо підвищення кваліфікації персоналу, своїх знань та вмінь, а це вимагає індивідуального підходу до кожного співробітника.

При мотивації персоналу необхідно працівника мотивувати також і нематеріально, адже від цього його вклад у свою діяльність буде вищий.

В останній сфері "розподіл інформації" треба, щоб менеджер вмів чітко давати вказівки персоналу, розподіляти роботу та контролювати їх виконання.

Таким чином, для життя і розвитку організації важливі та необхідні комунікації. Від комунікаційної компетентності менеджера з персоналу залежить робота всього персоналу й організації в цілому. Він в організації є не тільки носієм культури, але й рольовою моделлю поведінки, яку свідомо чи несвідомо копіюють підлеглі, як кажуть, він задає тон. І співробітники, і організація в цілому будуть настільки комунікативно-компетентні, наскільки керівник розуміє цінність комунікації і наскільки він сам компетентний у цій сфері.

Подальші дослідження цієї проблеми повинні бути спрямовані на її діагностичну складову та на інструменти, завдяки яким ця компетентність може бути розвинена.

Наук. керівн. Ковальова В. І.

Література: 1. Хуторской А. В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения [Текст] / А. В. Хуторский. – СПб. : Питер, 2004. – 541 с. 2. Соціальна психологія : навч. посібн. у схемах і таблицях / М. Дороніна, І. Жданова, Г. Полякова та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 128 с. 3. Шарков Ф. И. Основы теории коммуникации : учебник. – М. : Издательский дом "Социальные отношения" ; Издательство "Перспектива", 2002. – 246 с. 4. Ковальова В. І. Роль комунікативної компетентності людини в умовах економіки знань / В. І. Ковальова, Л. І. Ракітина. Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник. – Серія: Економічні науки. – 2012, Вип. 102. – С. 392–401. 5. Ковалева В. И. Коммуникативная компетенция руководителя / В. И. Ковалева, Е. В. Бондарь // Бизнес Информ : научный информационный журнал. – 2010. – № 10. – С. 148–152.

Шевченко А. В.

УДК 005.91:81'276.6

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

МОДЕЛЮВАННЯ ТЕРМІНОСИСТЕМИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

Анотація. Розглянуто сутність і зміст поняття управлінської компетентності керівника, її структуру. Запропоновано процедуру побудови термінологічного забезпечення її дослідження в координатах "частина – ціле", "дія – результат", "дія – об'єкт дії", "дія – суб'єкт дії".

Анотация. Рассмотрены сущность и содержание понятия управленческой компетентности руководителя, ее структура. Предложена процедура построения терминологического обеспечения ее исследования в координатах "часть – целое", "действие – результат", "действие – объект действия", "действие – субъект действия".

Annotation. This paper outlines the nature and content of the term "managerial competence of a leader", and its structure. The author proposes the procedure for constructing the terms support of studying the managerial competence in "part – whole", "action – result", "action – object of action", "action – subject of action" relations.

Ключові слова: управління, керівник, компетентність, терміни, система.

© Шевченко А. В., 2013

Сьогодні менеджмент набуває ролі найбільш конструктивного ресурсу, що допомагає забезпечити надійний розвиток та існування підприємств. Практичні проблеми менеджменту все частіше свідчать, що не лише гроші, не лише інформація є важливими в діяльності підприємства. Управлінська компетентність набуває все більшого значення для правильного й ефективного керівництва. Успіх підприємства в цілому залежить від успіху кожного працівника. Ось чому важливо вміти керівнику будь-якої ланки правильно застосовувати набуті знання та вміння, бути готовим змінюватися й адаптуватися до нових потреб ринку праці, активно діяти, швидко приймати рішення та навчатися впродовж життя. Управлінська компетентність є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником удосконалення управління підприємством і результативності його управлінських дій.

Проблеми управлінської компетентності висвітлюються в наукових роботах російських і українських вчених: В. Болотова, І. Зимньої, Л. Семенець, В. Свистун, А. Хуторського та ін.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідної інтерпретації змісту понять, що формують терміносистему розвитку управлінської компетентності працівника.

Аналіз багатьох підходів до визначення сутності поняття "управлінська компетентність" дозволив авторам вивести власне визначення терміна. Управлінська компетентність – це наявна сукупність особистісних та професійних якостей або компетенцій керівника будь-якої ланки, що характеризує рівень його обізнаності та вміння застосовувати набуті знання, навички у сфері своєї діяльності. Виходячи із такого розуміння поняття "управлінська компетентність" та узагальнивши існуючі наукові публікації [1 – 3], пропонується терміносистема, що дозволяє описати процес розвитку управлінської компетентності (рисунок).

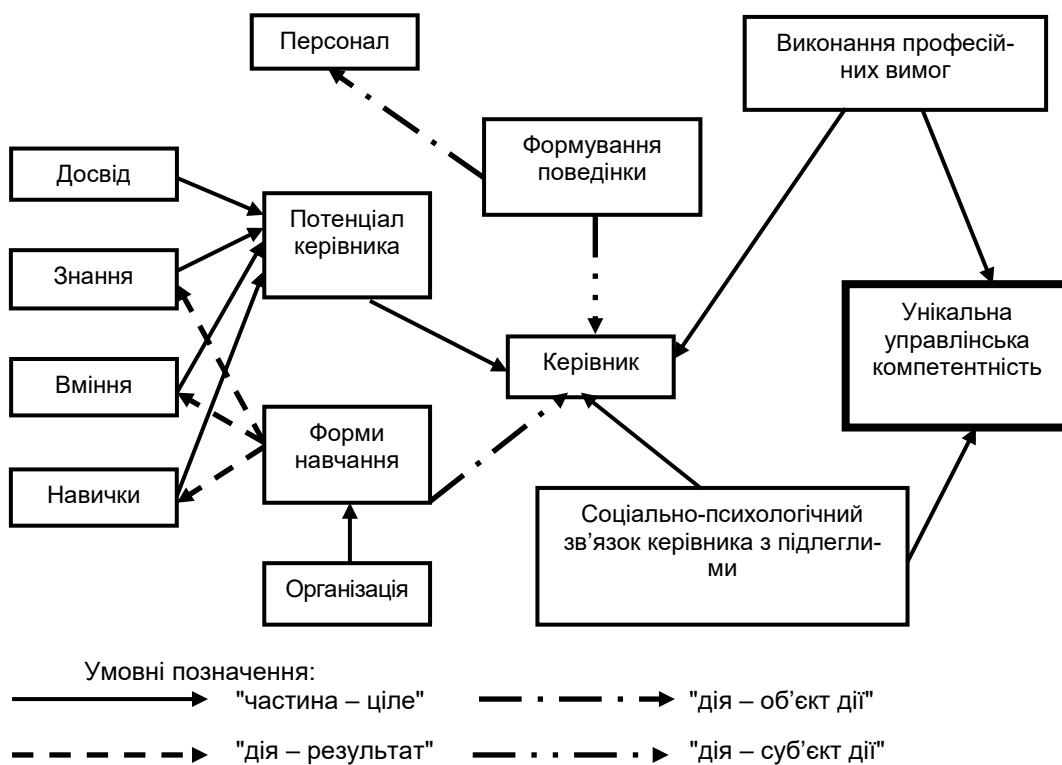


Рис. Терміносистема процесу розвитку управлінської компетентності

Формування поведінки керівника пов'язано з характеристиками оточення організації, її внутрішнього середовища й особливо з типом організаційної культури, що склалася та формується на підприємстві [4, с. 526].

Потенціал кожного керівника формується на основі базової освіти, знань, вмінь, навичок та досвіду. Відповідність цих характеристик змісту виконуваних посадових обов'язків визначає рівень компетентності керівника. Так, управлінський потенціал особистості слід розуміти не лише як "можливості й здатності особистості вирішувати зав-



дання в сфері керування й організації діяльності інших людей" [5], тобто свого роду соціально-психологічний зв'язок керівника з творчими підлеглими, а й вміння, що забезпечують ефективне виконання професійних вимог, передбачених посадовою інструкцією. Спільне їх дотримання забезпечує як результативний вплив керівника на трудову активність підлеглих, так і розвиток їх потенціалу.

Кожен із цих двох складових управлінської компетентності є формотворчим елементом унікальної управлінської компетентності керівника, володіючи якою він зможе досягати цілей організації шляхом генерації управлінських рішень з мінімальним використанням ресурсів.

Наук. керівн. Полубєдова А. О.

Література: 1. Хуторский А. В. Компетенции в образовании: опыт проектирования [Текст] / А. В. Хуторской // Сборник научных трудов / под ред. А. В. Хуторского. – М. : Научно-внедренческое предприятие "ИНЭК", 2007. – 327 с. 2. Осовська Г. В. Основи менеджменту : [навч. посібник] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2006. – 664 с. 3. Дарманська І. М. Компетентність і компетенції управлінських кадрів сфери освіти: поняття та сутнісна характеристика [Текст] / І. М. Дарманська // Педагогічний дискурс. – 2011. – № 9. – С. 91–95. 4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : [підручник] / З. Є. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с. 5. Зенцова Ю. С. Влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческий потенциал личности [Текст] : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : 19.00.05 "Социальная психология" / Ю. С. Зенцова. – Казань, 2003. – 42 с.

Ставицька К. А.

УДК 165.194

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ

Анотація. Розглянуто сутність і зміст поняття когнітивних здібностей, виконано узагальнення еволюції розвитку їх гносеологічних концепцій, досліджено передумови формування та розвитку когнітивних вчень, їх основні положення, визначено доцільність підвищення когнітивних здібностей спеціальним тренуванням.

Аннотация. Рассмотрены сущность и содержание понятия когнитивных способностей, выполнено обобщение эволюции развития их гносеологических концепций, исследованы предпосылки формирования и развития когнитивных учений, их основные положения, определена целесообразность повышения когнитивных способностей специальными тренингами.

Annotation. The essence and content of the "cognitive abilities" concept have been discussed. The evolution of their gnosiological concepts have been generalized, the prerequisites of forming and developing the cognitive concepts and its basis have been studied, the expediency of improving cognitive abilities using special trainings have been defined.

Ключові слова: когніція, розвиток гносеологічних вчень, когнітивний потенціал, когнітивні здібності, когнітивні вчення.

Поняття "когнітивний потенціал" недостатньо досліджене в менеджменті, проте використовується в медицині, філософії, культурології, лінгвістиці, комп'ютерних технологіях, різних галузях психології і навіть у спорті. Тобто існує підґрунтя говорити про міждисциплінарність даного поняття. Актуальність зумовлена важливістю вивчення всіх складових здібностей особистості та подальшого їх розвитку і вдосконалення.

© Ставицька К. А., 2013

Метою роботи є дослідження когнітивних здібностей особистості у розрізі поняття "когнітивний потенціал". Перш за все, слід дати визначення наукоємному терміну "когнітивний", що зробить його більш доступним для розуміння. Це можна навести схематично на рис. 1.

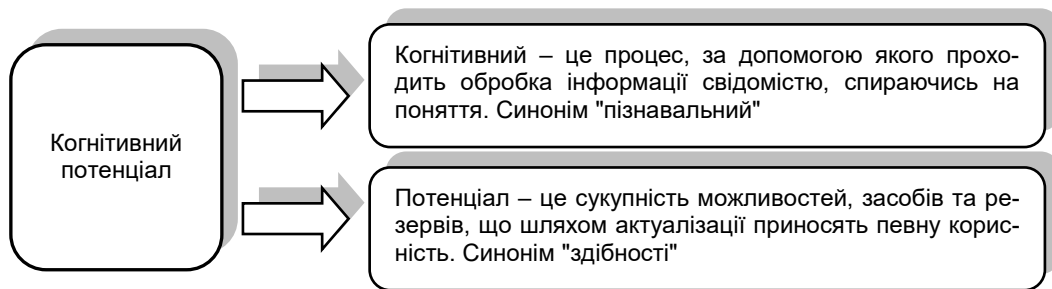


Рис. 1. Схема розкриття поняття "когнітивний потенціал"

Оскільки проведена паралель між "когнітивним" та "пізнавальним", то необхідним є звернення до гносеології. Це розділ філософії, що вивчає природу, передумови, засоби та форми пізнання і пізнавальних можливостей. Вчені визначають, що одне із головних питань у теорії пізнання – можливість адекватного відображення дійсності людською свідомістю [1].

Періодизація розвитку гносеологічних концепцій, їх представники та основні положення узагальнені та проілюстровані схематично на рис. 2 [2].

Гносеологія як сукупність знань про пізнавальний процес звісно є найважливішим підґрунтям дослідження когнітивного потенціалу, що, у свою чергу, є скоріше проявом соціально-психологічних аспектів, аніж філософських.

Оскільки психологія – досить багата наука та має множину галузей і різновидів, то раціональним є пошук напрямку, близького до теми дослідження. Когнітивна психологія – це психологія пізнання, де пізнання – основа свідомості. Вона розглядає залежність поведінки людини від наявних у неї пізнавальних схем, або когнітивних карт, які дозволяють їй сприймати навколишній світ і вибирати способи правильної поведінки в ньому [3].

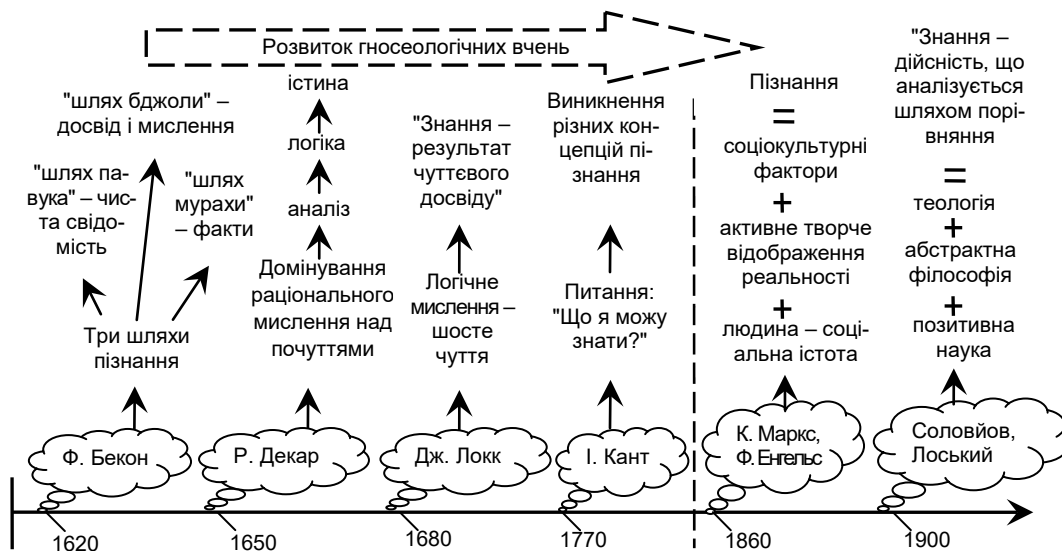


Рис. 2. Періодизація розвитку гносеологічних концепцій

Найвидатнішими вченими в даній галузі є: Дж. Келлі, Дж. Кеттелл, А. Біне, Ф. Вернон, Дж. Гілфорд, Дж. Міллер, У. Найсер, А. Луріей, Ч. Спірмен, Л. Терстоун, Ж. Піаже та ін. Оскільки їхній вклад у розвиток дослідження когнітивних здібностей досить значний, то слід проаналізувати та узагальнити основні положення їх праць (таблиця) [3; 4].

Аспекти дослідження когнітивних здібностей різними вченими

Автор	Основні положення
Дж. Келлі	<ul style="list-style-type: none"> знання мають вирішальну роль у поведінці суб'єкта; суб'єктивізм інтерпретації фактів та подій на основі досвіду; людина – дослідник, що керується орієнтирами на майбутнє
Дж. Кеттелл	<ul style="list-style-type: none"> "когнітивні здібності" – властивості, характерні всім людям як біологічному виду (вербальна та розумова здатності); "розумові тести" можуть виявити індивідуальні відмінності пізнання
Ч. Спірмен	<ul style="list-style-type: none"> прояв відмінностей когнітивних здібностей залежно від роду діяльності; "тести інтелекту" як міра взаємозв'язку розумових та пізнавальних функцій
У. Найсер	<ul style="list-style-type: none"> "пізнання" – всі процеси, за допомогою яких сенсорне сприйняття трансформується, зменшується, вдосконалюється, зберігається, відтворюється і використовується
Л. Терстоун	<ul style="list-style-type: none"> 8 факторів впливу на когнітивні здібності: просторове сприйняття, вербальне розуміння, швидкість мови, швидкість і точність виконання простих числових операцій, індукція, перцептивна швидкість та точність виявлення конкретного з масиву матеріалу, дедукція, механічна пам'ять; ієрархічна будова когнітивних здібностей; загальні та спеціалізовані види інтелекту
Дж. Гілфорд	<ul style="list-style-type: none"> "когнітивні здібності": операцій, змісту, результату внаслідок їх обробки; "операції" – когніції (сприйняття інформації, пам'ять, продукування та оцінка); "зміст": образний, символічний, семантичний чи поведінковий; "результат" – елементи, класи, відношення, системи, перетворення
Ж. Піаже	<ul style="list-style-type: none"> дослідження унікальних когнітивних характеристик у дитячому віці; виявлення передумов формування когнітивних здібностей на початковому етапі
А. Лурієй	<ul style="list-style-type: none"> теорія мозкової організації когнітивних функцій
В. Свечаревська	<ul style="list-style-type: none"> вплив відповідальності на процес когнітивного сприйняття; "людина" – активна ланка, що має не лише когнітивну здатність, а й може з її допомогою змінювати соціофізичне оточення
Г. Щедровицький	<ul style="list-style-type: none"> найвпливовіший метод розвитку когнітивних здібностей – рольові ігри та тренінги з можливістю творчо моделювати поведінкові особливості

Отже, дослідження когнітивних здібностей як домінуючої складової когнітивного потенціалу не втрачає своєї актуальності. Вчені довели, що когнітивні здібності починають розвиватися з моменту народження й досягають вершини, в середньому, до 20 – 22 років. Досить складно як встановити загальні виміри для всіх, так і порівняти здібності за темпами їх розвитку. Однак існування індивідуальних відмінностей очевидне. У цілому психологи констатують, що "кристалізовані" (crystallized) здібності добре зберігаються в літньому віці, у той час як "флюїдні" (fluid), такі, як здатність до логічних висновків, дещо знижуються, особливо якщо когнітивне завдання вимагає швидкої реакції. Інтерпретація цих даних є складною через відмінності в культурному та освітньому рівнях [5].

Важливим при дослідженні когнітивних здібностей є з'ясування того, якою мірою індивідуальні відмінності визначаються біологічним (генетичним) фактором і соціокультурним. Практичне завдання полягає в тому, яким чином когнітивні здібності можна підвищити шляхом спеціального тренування.

Малодослідженими є питання про межі розвитку різноманітних когнітивних здібностей. З огляду на визнання важливості їх ролі вкрай необхідне їх наукове вивчення, що становить один із найбільш актуальних напрямів сучасної психології. Критика деяких аспектів розгляду когнітивних здібностей пов'язана, перш за все, з тим, що проведені до-

слідження ототожнюють мозок людини з машиною, істотно спрощуючи тим самим складний, багатогранний внутрішній світ людини, розглядаючи його як спрощені схеми і моделі.

Наук. керівн. Дороніна М. С.

Література: 1. Хайдеггер М. О сущности истины [Текст] / М. Хайдеггер // Философские науки. – 1989. – № 4. – С. 26–30. 2. Зарубіжна філософія ХХ століття [Текст] / під редакцією Г. Нікіфорова. – К., 1993. – 352 с. 3. Швырев В. С. Анализ научного познания: основные направления, формы, проблемы [Текст] / В. С. Швырев. – М. : Наука, 1988. – 218 с. 4. Щедровицкий Г. М. Мышление – Понимание – Рефлексия [Текст] / Г. М. Щедровицкий. – М. : Наследие ММК, 2005. – 800 с. 5. Нарский И. С. Современные проблемы теории познания [Текст] / И. С. Нарский. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 485 с.

УДК 316.45-057.875:33

Ткаченко И. Ю.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ ВЛИЯНИЯ У СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Аннотация. Рассмотрена проблема уровня влияния личности на окружающих в профессиональном сообществе; проведена диагностика уровня влияния в группе студентов с использованием тестов из "системы Томаса"; предложены способы повышения уровня влияния в коллективе студентов.

Анотація. Розглянуто проблему рівня впливу особистості на оточуючих у професійному співтоваристві; проведено діагностику рівня впливу в групі студентів із використанням тестів із "системи Томаса", запропоновано способи підвищення рівня впливу в колективі студентів.

Annotation. The author focuses on researching the impact of a personality on others in professional community by diagnosing a student group. The level of influence in a student group has been studied by means of "Thomas system tests". The ways of increasing the level of influence in a student group have been offered.

Ключевые слова: влияние, самооценка личности, модель поведения, коллектив, малая группа, диагностика.

Некоторым без особого труда удается подчинить своему влиянию не один десяток человек, а кто-то подвержен воздействию со стороны других людей настолько, что чужое мнение привык считать собственным [1]. Для того чтобы влиять на окружающих, одной уверенности в себе недостаточно. Обладать таким качеством, как способность влиять, очень полезно не только людям с руководящей должностью, но и тем, кто не имеет к ней никакого отношения, к примеру, врачам, журналистам, актерам для лучшего воздействия на своих пациентов или зрителей [2].

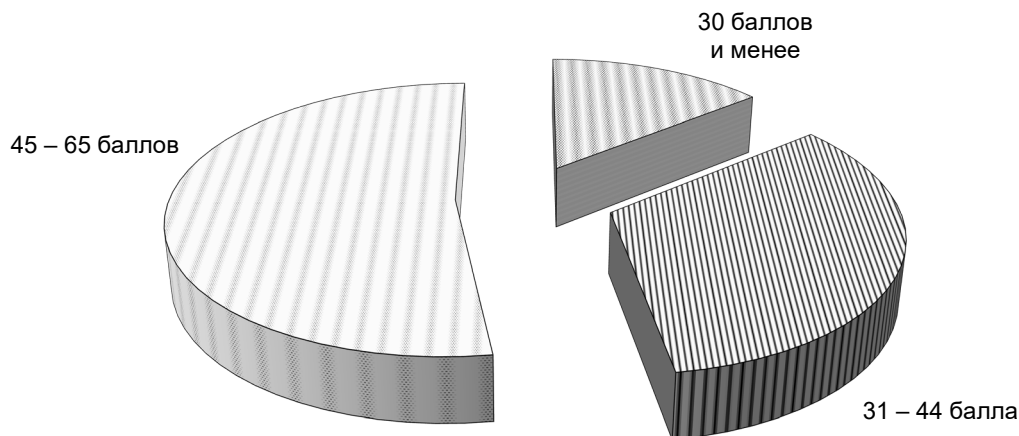
На сегодняшний день все эти профессии очень развиты, каждый человек хочет добиться от жизни наибольшего, а для этого необходимо научиться справляться с трудностями общения с другими людьми. При разговоре собеседники, приводя аргументы, манипулируя или внушая что-то, влияют на мнения друг друга и в конечном итоге идея наиболее влиятельного победит. Психологическое влияние определяется как способность воздействовать на другого, изменяя при этом не только поведение человека, но и его взгляды, мотивы, чувства, сознание и порой даже характер, что иногда приводит к негативным последствиям [3].

Влияние в коллективе в своих работах изучали Мишель Вейнер-Дэвис, Соломон Аш, Дейл Карнеги, Бехтерев В. М., Рудольф Дрейкус, Томас Хендриксон.



Целью статьи является диагностика уровня влияния в коллективе.

Если обратиться к малой группе, то была протестирована академическая группа 6.06471202 в количестве 21 человека в возрасте от 18 до 19 лет, 18 среди которых женщины, остальные 4 – мужчины. Группе было предложено пройти небольшой тест, один из "системы Томаса", который содержит 13 вопросов с возможными ответами "да" или "нет". Исследование показало следующие результаты, которые приведены в процентном соотношении, а также в виде диаграммы на рисунке.



30 баллов и менее – 14,29 %; 31 – 44 бала – 33,33 %; 45 – 65 баллов – 52,38 %.

Рис. Результаты диагностики способности влиять на других

Как видно большинство группы, имеет высокий уровень влияния. Эти студенты обладают великолепными предпосылками, чтобы эффективно влиять на других, они могут менять модели поведения окружающих, любить учить, наставлять, управлять. Также они убеждены, что не стоит замыкаться в себе и думать только о себе, а помогать остальным, если у тех имеются проблемы. Эти студенты имеют огромный авторитет среди группы. Однако им нужно быть очень осторожным, поскольку их влияние на остальных может стать фанатичным или даже превратиться в тиранию. Студенты с средним уровнем имеют неплохие предпосылки к влиянию, однако имеют чувство меры. У остальных есть свое мнение, однако им трудно донести его окружающим [2].

Определяя уровень влияния в коллективе, можно увидеть, что практически половина наделена самым высоким уровнем влияния, а треть – средним уровнем влияния. Из этого можно сделать вывод, что в современном обществе, уже находясь на первом курсе, студенты имеют свое мнение и могут заставить окружающих разными способами воздействия поверить, что их мнение наиболее верное. Но не всем удастся оказать такое влияние. Для начала студенту нужно на личном примере показать, что он умеет справляться с трудностями в учебе и способен разрешить какой-либо конфликт, благодаря чему он будет иметь определенный авторитет в коллективе. А с авторитетными людьми все считаются и прислушиваются к ним и это не только студенты, но и преподаватели. В будущем это поможет во взаимоотношениях в группе, а также в учебе. Когда человек начинает работать, ему нужно преподнести себя так, чтобы к нему относились с должным уважением. А для этого нужно иметь определенное влияние на коллектив, в котором он работает. И лишь добившись такого влияния, его будут уважать, к нему будут прислушиваться, и он будет иметь хорошее продвижение по карьерной лестнице.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Савин Н. В. Педагогика [Текст] / Н. В. Савин. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 345 с. 2. Немов Р. С. Психология [Текст] / Р. С. Немов – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с. 3. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода [Текст] / под ред. д-ра соц. наук, проф. Сурмина Ю. П. – К. : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с. 4. Андреева Г. М. Социальная психология : [учебн. пособ.] / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 364 с.

ДИАГНОСТИКА И МЕТОДЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МЕНЕДЖЕРА

Аннотация. Исследованы вопросы диагностики и методы преодоления синдрома "профессионального выгорания" менеджера. Рассмотрены основные аспекты возникновения синдрома "профессионального выгорания" менеджера. Определены факторы, влияющие на синдром "профессионального выгорания" менеджера. Предложены возможные меры его преодоления.

Анотація. Досліджено питання діагностики і методи подолання синдрому "професійного вигорання" менеджера. Розглянуто основні аспекти виникнення синдрому "професійного вигорання" менеджера. Визначено чинники, що впливають на синдром "професійного вигорання" менеджера. Запропоновано можливі заходи його подолання.

Annotation. The article is devoted to diagnostics and methods of overcoming professional burnout syndrome. The main aspects of occurrence of professional burnout syndrome are discussed. The author identifies the factors influencing the professional burnout syndrome, and offers overcoming syndrome measures.

Ключевые слова: "профессиональное выгорание", ценностно-смысловые ориентации, стресс.

В связи со все увеличивающейся физической и психологической нагрузкой на человека профессионалы в области психологии, социальной психологии и менеджмента постоянно обращаются к феномену "профессионального выгорания" ("ПВ"). Актуальность этого вопроса обусловлена его отрицательным влиянием на работника, что приводит к снижению эффективности и качества деятельности работника.

Для синдрома "ПВ" менеджера характерна быстрая утомляемость и изматывающая организм усталость, которая не проходит даже после отдыха. Синдром "выгорания" с удивительной скоростью распространяется во всех цивилизованных странах мира. Такое стремительное развитие этого явления специалисты связывают с высоким ритмом жизни и чрезмерно большой эмоционально-психологической нагрузкой, с которой приходится сталкиваться современному менеджеру [1].

Исследованием проблемы синдрома "ПВ" занимались такие ученые, как: М. Дороница, К. Маслач, Х. Фреденбергер, А. Пайнс, С. Джексон, В. Орел, М. Борисова, Т. Форманюк, Т. Рогинская, Н. Водопьянова, Д. Михайленко.

Основной целью данной статьи является рассмотрение и анализ причин возникновения и проявления симптомов синдрома "профессионального выгорания" менеджера и определение возможных путей его предотвращения.

"Профессиональное выгорание" означает состояние физического, эмоционального и умственного истощения вследствие длительного стресса. В целом несет деструктивный характер для личности и негативно отображается на эффективности профессиональной деятельности [2].

Синдром "профессионального выгорания" зачастую возникает вследствие взаимодействия личностных и ситуационных факторов (рисунок) [3].

Первыми признаками синдрома "профессионального выгорания" являются быстрая утомляемость, слабость, бессонница, вялость, недостаток энергии, увеличение приема психостимуляторов, агрессивность, апатия. "Профессиональное выгорание" возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей "разрядки" или "освобождения" от них [2].



Для предупреждения или избавления от синдрома "профессионального выгорания" необходимо провести комплекс мероприятий, которые направлены на укрепление физического и психологического здоровья человека, а так же его профессиональных навыков.

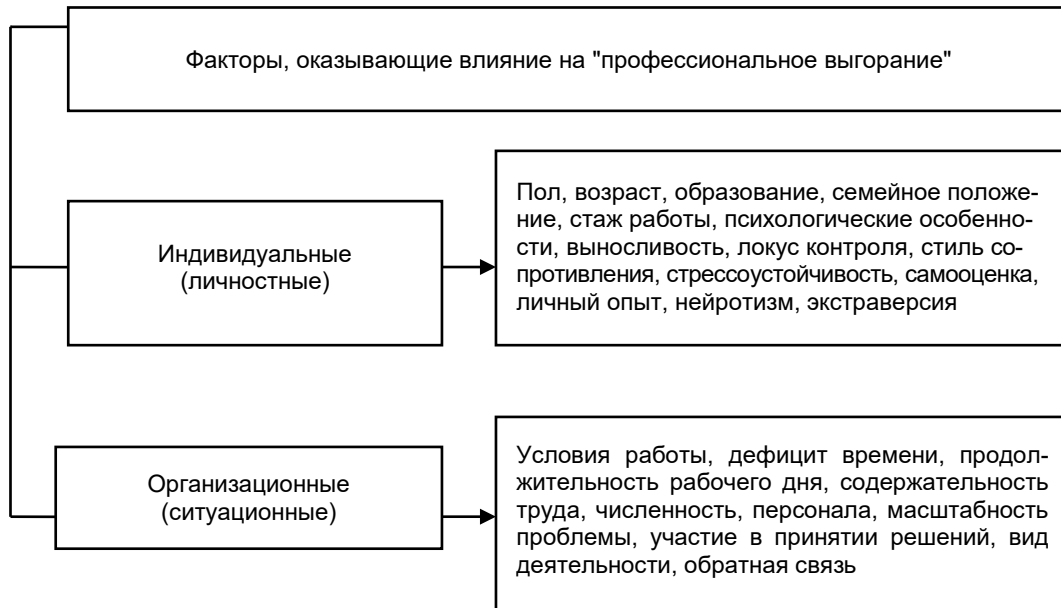


Рис. Факторы, оказывающие влияние на профессиональное выгорание

В первую очередь необходимо провести медицинскую диагностику организма, поскольку уровень энергии человека прямо пропорционально зависит от состояния здоровья, и правильно распределять время сна, работы и отдыха. Необходимо заниматься спортом, разнообразными тренировками, танцами, правильно сбалансированно питаться, питание обязательно должно быть насыщено витаминами, заниматься фитотерапией. Следует использовать различные релаксационные методы отдыха физического состояния организма: массаж, ароматерапию, терапию цветом и т. д.

На психологическом уровне необходимо определить ценностно-смысловые ориентации, нельзя не учесть тип темперамента экстраверсию, необходимы индивидуальная схема управления эмоциями, приятное общение с семьей и друзьями, хобби, медитация, аутотренинги. На профессиональном уровне можно изучить психологию личности, тайм-менеджмент, НЛП, менеджмент управления, различные бизнес-тренинги и тренинги личного развития.

Для устранения причин "сгорания" на работе трудно что-либо сделать без перестановки общества и условий профессиональной деятельности специалистов, прежде всего в таких коммуникативных профессиях, как менеджер. Тем не менее, избежать синдрома "профессионального выгорания" можно научившись реалистично подходить к своей работе, ставить перед собой разумные цели, стараться отделить личную жизнь от работы и содействовать изменению характера или организации своей работы.

Синдром "профессионального выгорания" менеджера – обычно следствие не самих проблем, а неадекватной реакции на них. В случаях, когда нельзя изменить обстоятельства, необходимо изменить отношение к ним.

Анализ материала свидетельствует о необходимости дальнейшего изучения данного феномена и разработки более эффективных подходов к решению вопроса о профессиональном выгорании.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Агапова М. В. Социально-психологические аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации [Текст] : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : 19.00.05 "Социальная психология" / М. В. Агапова. – Ярославль, 2004. – 22 с. 2. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т. И. Ронгинская // Психологический

журнал. – 2002. – № 3. – С. 85–95. 3. Орел В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психологического выгорания [Текст] : дисс. на соискание учен. степени д-ра психол. наук : 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология, эргономика" / В. Е. Орел. – Ярославль, 2005. – 541 с. 4. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 96–104. 5. Форманюк Т. В. Синдром "эмоционального сгорания" как показатель профессиональной дезадаптации учителей [Текст] / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57–64. 6. Михайленко Д. Г. Диагностика синдрома "профессионального выгорания" / Д. Г. Михайленко // Теория и практика предпринимательской деятельности : материалы Международной научно-практической конференции ученых и специалистов, октябрь 2006 г., г. Симферополь. – 2006. – С. 151–153.

УДК 378.147

Беспалов А. Э.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТИ СТУДЕНТОВ В САМОРАЗВИТИИ

Аннотация. Исследованы вопросы диагностики потребности студентов в саморазвитии и самореализации. Предложено определять уровень стремления к саморазвитию, оценке своих качеств, способствующих саморазвитию, оценке возможностей реализации себя в профессиональной деятельности. Рассмотрены вопросы, связанные с непрерывным усовершенствованием и самоусовершенствованием личности в постоянно развивающемся мире.

Анотація. Досліджено питання діагностики потреб студентів у саморозвитку та самореалізації. Запропоновано визначати рівень прагнення до розвитку, оцінки своїх якостей, які сприяють саморозвитку, оцінки можливостей реалізації себе в професійній діяльності. Розглянуто питання, пов'язані з безперервним удосконаленням особистості у світі, що постійно розвивається.

Annotation. This paper outlines the diagnostics for students' needs of self-development. Referring to testing results, the author proposes to determine the level of striving for development, assessment of own characteristics that provide self-development, evaluating the ability of self-realization in further professional activities. The paper focuses on continuous improvement of personalities living in the ever-evolving world.

Ключевые слова: саморазвитие, потребность, диагностика, студенты, мотивация, интерес, тест, знания, психология, социум.

В условиях, когда мир меняется настолько быстро, что даже в рамках одного поколения люди вынуждены постоянно адаптироваться и приспосабливаться к изменениям в социуме, требуются существенные преобразования и в системе ведущих потребностей и интересов человека. Важной задачей становится не только удовлетворение первичных материальных потребностей, но и выработка мотивации на активное и эффективное освоение новых производственных технологий, методов и приемов работы, более совершенных устройств, улучшающих быт, досуг человека. Скорость обновления научных знаний, предметов, в которых реализуются разработки ученых, технологов, конструкторов, настолько возросла, что без специальной потребности в саморазвитии личность не способна эффективно использовать и то, что ей предлагает современный рынок товаров и услуг [1].



Новые потребности, среди которых ведущей оказывается потребность в саморазвитии, создают другую систему социальных связей между личностью и социумом. Они строятся уже на иной роли общества в определении того, что должен человек освоить, чтобы обеспечить воспроизводство созданных предшествующими поколениями ценностей, норм и правил культуры и активно участвовать в создании новых. Если социум определяет основные ведущие направления самореализации и самоутверждения личности, то индивид сам должен управлять своими мыслями, чувствами, поступками, чтобы успешно включиться в процесс тех изменений, которые с нарастающей скоростью происходят в глобально меняющемся мире [2].

Вопросами саморазвития занимались отечественные и зарубежные психологи и философы. Отцом теории саморазвития называют Зигмунда Фрейда.

Диагностика была проведена с помощью теста по выявлению потребности в саморазвитии среди студентов. Были опрошены учащиеся различного пола и возраста от 18 до 23 лет.

Данный тест включает 15 вопросов по 5 предполагаемых ответов на каждый. Выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности. После прохождения теста, подсчитав полученные баллы можно подставить их в шкалу и увидеть свой уровень потребности в саморазвитии.

Данный тест прошли 20 человек, что дает возможность увидеть общую картину потребности в саморазвитии среди студентов на рисунке.

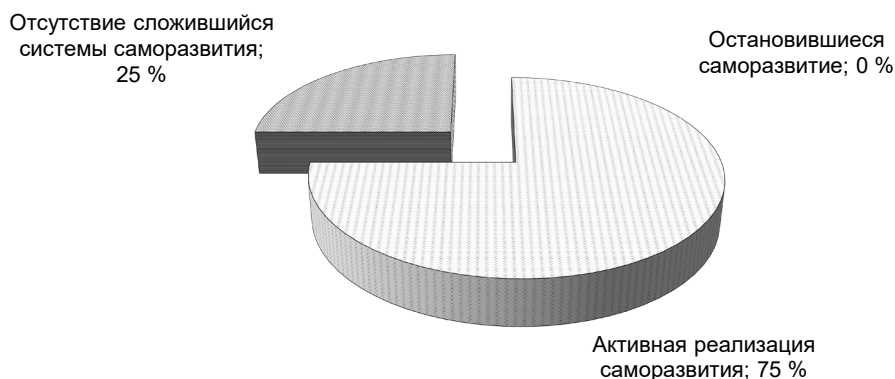


Рис. Стремление к саморазвитию

Анализ рисунка показал, что 75 % опрошенных активно занимаются саморазвитием; 25 % пока не имеют системы саморазвития и 0 % тех, кто вообще этим не заинтересован.

Следует отметить, что, реализуя свою потребность в саморазвитии, важно не терять ни минуты. Зачастую, сидя днями и бездействуя, люди сетуют на то, что у них ничего не выходит. Умение совмещать, грамотно распределять свое время является не просто шагом, а залогом к достижению успеха. Выделяют несколько практических советов [3]: запишите ваши цели на отдельных листках; задайте приблизительно время, до которого вы планируете их достичь; ежедневно ведите отчет самому себе о том, что вы сделали сегодня для достижения той или иной цели; подведите итоги в назначенное время. Не надо расстраиваться, если к этому времени цель не будет достигнута. Подведите итоги того, что сделано, и назначьте новую дату для исполнения. Невозможного быть не должно. Если есть желание упорно трудиться и не сходить со своей дороги, то все обязательно получится и все вершины будут покорены.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Карнеги Д. Б. Как перестать беспокоиться и начать жить [Текст] / Д. Б. Карнеги. – М. : Попурри, 2010. – 416 с. 2. Кови С. Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности [Текст] / С. Р. Кови. – М. : Альпина-Паблишер, 2013. – 374 с. 3. Лакейн А. Искусство успевать [Текст] / А. Лакейн. – М. : ФАИР, 1996. – 140 с.

Секція 2

"Актуальні проблеми соціальної реальності"

УДК 316.48(477)

Помазан Д. Г.

Студент 1 курсу
факультета учета и аудита ХНЭУ

ПРОБЛЕМА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ПОКОЛЕНИЙ

Аннотация. Рассмотрена проблема взаимоотношений между поколениями, которая проявляется как "конфликт поколений". Показано восприятие конфликта человеком. Рассмотрено разрешение и преодоление конфликтов.

Анотація. Розглянуто проблему взаємовідносин між поколіннями, яка проявляється як "конфлікт поколінь". Зображено сприйняття конфлікту людиною. Розглянуто розв'язання та вирішення конфліктів.

Annotation. The problem of relationships between the generations, which manifests itself as a "generation gap" is studied. The perception of a conflict by people has been described. The problem of resolving the conflicts has been discussed.

Ключевые слова: конфликт поколений, поколения, отношения между поколениями, родители, дети.

Когда у родителей появляются трудности в общении с детьми, им кажется, что эта проблема возникла впервые. Между тем, каждое новое поколение слышит от взрослых, что старшие в юности были другими – более сознательными, серьезными и т. п. На что дети, как правило, отвечают, что родители старомодны, несовременны и вообще отстали от жизни. Правда, многим из молодых хватает такта не говорить этого вслух, но думают так практически все [1, с. 4].

Рассмотрение данной темы поможет разобраться с проблемами, которые возникают ежедневно в каждой семье, а именно проблемами взаимоотношений поколений в Украине.

Целью данной работы есть доказание существования самой проблемы, понятие ее причины, а также сделать необходимые выводы и предложить пути ее решения.

Объектом исследования являются взаимоотношения между поколениями.

Задачи исследования:

- выявить существование и актуальность данной проблемы;
- выяснить, кто является агрессором в конфликте;
- предложить пути решения данной проблемы.

В качестве метода сбора информации был выбран метод анкетирования.

Современные исследования показывают, что одними из главных факторов в конфликте поколений являются следующие:

- понижение социального статуса пожилых людей;
- изменение характера труда в индустриальном обществе в результате ускорения темпов научно-технического прогресса;
- обесценивание молодежью накопленного опыта старших поколений;



- распространение негласной государственной политики отстранения от работы пожилых людей, достигших пенсионного возраста;
- обесценивание старости в глазах молодого поколения и усиление геронтофобной (страх перед возрастом) установки в массовом сознании [2, с. 18].

Молодые люди, их родители и дети – люди разных поколений. Поколение отцов все еще стремится давать советы, а дети их не слушаются. Эксперты в области психологии утверждают, что частым источником конфликтов между поколениями является стремление родителей сделать так, чтобы дети смогли реализовать в жизни то, что не удалось в свое время родителям. Психологи считают это настоящим атавизмом – ненужным и разрушительным.

Сейчас родители превратились в "шоферов" для своих детей – детей возят в школу, на кружки танцев и английского языка, на тренировки по теннису и т. д. Почему родители жертвуют своим временем, а значит, и своей жизнью ради детей? Потому что они живут жизнью своих детей, а не своей собственной.

Все родительские усилия замечательны для развития ребенка, но эти вложения сил и средств не гарантируют желаемого результата.

Дети пресыщены родительскими советами по горло, и плохо их переносят. Выслушивая наставления от родителей, дети думают, что их можно понять. Советы и поучения остаются без внимания, пока человек не убедится на собственном опыте.

Обучает только опыт, а еще – пример. Каждое поколение усваивает опыт предыдущего, только пережив его заново, и, в свою очередь, не может рассказать о нем и научить ему, потому что только слов и писем недостаточно [3, с. 1].

Проблема отцов и детей не исчезнет никогда, потому что многие настолько равнодушны к чужим проблемам, даже к детским, что просто не считают нужным уделять им внимание. И главная проблема молодости – это проблема взаимоотношений между детьми и родителями, так как молодой человек или молодая девушка оказываются словно в другом мире, мире недопонимания и нежелания выслушать. Часто это заканчивается приемом наркотиков, уходом из дома и т. д.

Автором были проанализированы все заполненные анкеты, что позволило сделать выводы. Часто респонденты в своих ответах делились на две группы – это демонстрировало диаметрально противоположность мнений по данному вопросу.

Изучаемая проблема существовала во все времена. Далее она превратилась в норму отношений. Стоит обратить внимание, что 70 % респондентов признали существование проблемы на теоретическом уровне, а 90 % – на практическом.

На самом деле следует признать, что молодежь пока достигла очень немногого, и жизненного опыта у нее еще мало. Практически всем, чем сейчас владеет молодежь, она обязана старшим. Родители заботятся о детях, волнуются за них. Возможно, иногда их методы воспитания очень строги, даже жестки, но что мешает детям быть лучше их? Что мешает не заставлять родителей тревожиться о детях, кричать, читать морали? В конце концов, молодежь тоже когда-нибудь станет старшим поколением, будут свои дети, и младшее поколение будет относиться также. И пусть родители кажутся "деспотами и диктаторами", никто не запрещает так думать, также никто и не запрещает быть лучше родителей и к своим будущим детям относиться по-другому.

Научн. рук. Сасина Л. А.

Литература: 1. Запесоцкий А. С. Отцы и дети: Конфликт поколений. Социализация. Молодежная субкультура / А. С. Запесоцкий. – 2-е издание. – СПб. : СПбГУП, 2006. – 64 с. 2. Вдовина М. В. Специфика межпоколенных конфликтов. "Демографические исследования" / М. В. Вдовина. – М. : СТИ МГУС. – 2010. – 240 с. 3. Статья "Проблемы отцов и детей" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.medicus.ru/fphysician/patient/problemy-otcov-i-detej-34209.phtml>.

Студент 1 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ ФАКУЛЬТЕТА МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

Аннотация. Рассмотрена проблема ценностных ориентаций студентов. Определена сущность понятий "ценность", "ценностные ориентации", "самоопределение". Проведено диагностирование терминальных и инструментальных ценностей студентов факультета менеджмента и маркетинга по рассмотренной методике определения ценностных ориентаций М. Рокича.

Анотація. Розглянуто проблему ціннісних орієнтацій студентів. Визначено сутність понять "цінність", "ціннісні орієнтації", "самовизначення". Проведено діагностування термінальних та інструментальних цінностей студентів факультету менеджменту та маркетингу за розглянутою методикою визначення ціннісних орієнтацій М. Рокіча.

Annotation. The problem of students' value orientations has been discussed. The author defines "value", "value orientation", "self-determination" concepts. Diagnosing student group of the Faculty of Management and Marketing based on M. Rokeach's values typology has identified hierarchy of their terminal and instrumental values.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, терминальные ценности, инструментальные ценности, самоопределение.

В современном мире, где главенствующее место занимает всеобщая глобализация, приходится сталкиваться с проблемой самоопределения и ценностных ориентаций. За последние двадцать лет человечество сделало огромный рывок в инновационно-технической модернизации многих сфер жизни. Разумеется, что социально-психологическая область не осталась в стороне. В небывалом потоке новизны и всечеловеческого бума идей, многим людям чаще всего тяжело определиться с жизненными целями и ценностями.

Множество ученых занимались проблемой изучения ценностных ориентаций. Свой вклад в развитие и формирование ценностей личности раскрывается в работах Антоновича С. Ф., Архангельского И. И., Бакурадзе Л. М., Бердяева Н. А., Слободчикова В. И., Леонтьева Д. А. и М. Рокича.

Ценность – положительная или отрицательная значимость объектов окружающего мира для человека, социальной группы, общества в целом, определяемая не их свойствами самими по себе, а их вовлечением в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений [1].

Ценностные ориентации – это компонент направленности личности, разделяемые и внутренне принятые ею материальные и духовные ценности, предрасположенность к восприятию условий жизни и деятельности в их субъективной значимости [2].

Самоопределение – это неодноразовый акт, образ существования или стиль жизни, решение задач, которые возникают на протяжении всей жизни. Именно в юности закладываются основы этого стиля жизни [3].

М. Рокич определяет ценности как "устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования" [4].



М. Рокич проводит более общее разделение ценностей на основе традиционного противопоставления ценностей-целей и ценностей-средств и таким образом выделяет два класса ценностей:

- терминальные ценности – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования с личной или общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные ценности – убеждения в том, что какой-то образ действий является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях. Терминальные ценности несут более устойчивый характер, чем инструментальные, для них характерна меньшая межличностная вариативность [4].

Жесткая система рекламы диктует как правильно жить. Порой, проживая свою жизнь, человек не задумывается о ценностях, которыми руководствуется. А в более зрелом возрасте осознает, что будь у него возможность прожить жизнь заново, то он добился бы большего. Гораздо лучше определиться со своими ценностями, из которых в дальнейшем можно черпать силы и вдохновение, вначале своего жизненного пути.

"Что является важнейшим или есть то, что вообще является для меня важным?" – часто ли мы задаем себе такие вопросы? Происходит так, что у подростков нет четких целей и ценностей в жизни. Проблемы могут возникать из-за недостатка мотивации, воспитания или индивидуальных личностных качеств. Повзрослев, оказавшись в водовороте самостоятельной жизни студенты не всегда могут справиться и просто плывут по течению, к каким бы последствиям это не привело. Именно поэтому целью исследования стало выявление ценностей и ценностных ориентаций студентов факультета менеджмента и маркетинга.

Диагностика ценностных ориентаций студентов была проведена среди студентов факультета менеджмента и маркетинга. Среди опрошенных было 10 девушек и 10 юношей в возрасте от 18 до 20 лет. В соответствии с диагностикой для изучения уровневой структуры системы ценностных ориентации личности респондентам была предложена методика М. Рокича.

В результате исследования были выявлены закономерности выбора ценностей, которые представлены для наглядности в табл. 1 и 2.

В табл.1 представлена иерархия значимых и наименее значимых инструментальных ценностей по тесту М. Рокича у студентов факультета менеджмента и маркетинга.

Таблица 1

Иерархия значимости терминальных ценностей

Терминальные ценности	Ценностный выбор, %
<i>Значимые</i>	
Здоровье. Счастливая семейная жизнь. Любовь	60
Материально обеспеченная жизнь	20
Активная деятельная жизнь. Интересная работа	20
<i>Наименее значимые</i>	
Счастье других	35
Красота природы и искусство. Общественное признание	30
Творчество	30
Уверенность в себе	5

Таким образом, общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно невелико, из терминальных ценностей наиболее значимыми оказались сохранение и укрепление здоровья, счастливая семейная жизнь, любовь, материально обеспеченная жизнь, активная деятельная жизнь и интересная работа, являются важными составляющими системы базовых ценностей для студентов первого курса факультета менеджмента и маркетинга. Менее значимыми являются: счастье других, красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве), общественное признание, возможность творческой деятельности (развлечения, приятное, необременительное время препровождение), отсутствие обязанностей и уверенность в себе. Свидетельствует о дефиците культурного и духовного развития среди студентов.

В табл. 2 представлена иерархия значимых и наименее значимых инструментальных ценностей по тесту М. Рокича у студентов факультета менеджмента и маркетинга.

Таблица 2

Иерархия значимости инструментальных ценностей

Инструментальные ценности	Ценностный выбор, %
<i>Значимые</i>	
Жизнерадостность. Воспитанность. Образованность	55
Ответственность	15
Аккуратность. Чуткость	15
Твердая воля	15
<i>Наименее значимые</i>	
Высокие запросы. Непримиримость к недостаткам в себе и других. Честность	65
Независимость	10
Широта взглядов	15
Рационализм	10

Наиболее предпочтительными инструментальными ценностями в жизненной ситуации для студентов факультета менеджмента и маркетинга стали: жизнерадостность – умение с позитивом относиться к различным ситуациям в жизни; образованность – стремление к знаниям и совершенствованию личности; воспитанность – хорошие манеры; ответственность – чувство долга, умение держать свое слово; аккуратность – умение содержать в порядке вещи, порядок в делах; чуткость – толерантное отношение к окружающим и твердая воля – умение добиваться всего своими силами. Менее значимыми инструментальными ценностями являются: высокие запросы – когда не требуют от жизни многого, а довольствуются тем, что имеют; непримиримость к недостаткам в себе и других – возможность принимать себя и окружающих такими, какие они есть; честность – правдивость, искренность; независимость – личностная свобода; широта взглядов – стремление познавать все новое; и рационализм – познание окружающего мира с помощью разума.

Проанализировав полученные результаты, можно сделать выводы о том, что распределение ценностей студентов можно интерпретировать как неоднородное. Видно, что для студентов факультета менеджмента и маркетинга свойственны духовно-нравственные, прагматичные и материальные жизненные цели:

1. Студенты факультета менеджмента и маркетинга обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени, большинство (60 %) выбрали главными терминальными ценностями, а именно: здоровье, счастливую семейную жизнь, любовь, схожие инструментальные ценности: жизнерадостность; воспитанность и образованность выбрали 55 %.

2. Все ценности организованы в системы, большинство (70 %) респондентов связываются в системы-группы: конкретных, абстрактных и индивидуальных ценностей, что свидетельствует о формировании личностных систем ценностей.

3. В системе терминальных ценностей для студентов первого курса наибольшую значимость имеют здоровье, счастливая семейная жизнь, любовь, материально обеспеченная, активная деятельная жизнь и интересная работа. Такие ценности, как красота природы и искусства, общественное признание, также счастье других, творчество и уверенность в себе занимают в их иерархии последние места.

4. Студенты, как особая группа является чутким индикатором изменений, которые происходят в обществе, и определяет потенциал его развития. От того, насколько изучен мир ценностей студентов, их установки, жизненные планы во многом зависит эффективность мероприятий, которые разрабатываются в области образования, в сфере работы и занятости.



Влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, таких, как: здоровье, семья образование, работа, отношение к окружающим, именно они заслуживают дальнейшего изучения и исследования. Развитие высшего уровня системы ценностных ориентаций личности может быть осуществлено в процессе целенаправленного психологического воздействия, адекватной формой которого является групповой психологический тренинг.

Студентам необходимо предоставить самостоятельность, так как без нее они не смогут сформироваться как личности. От того, каковы ценности и ценностные ориентации студентов, зависит их будущее и будущее общества в целом, поэтому важно прививать такие общественно-полезные ценности, которые являются вечными.

Научн. рук. Стативка О. Н.

Литература: 1. Михайлева Е. Г. Ценности и ценностные ориентации в современной образовательной среде [Текст] / Е. Г. Михайлева. – Х. : Изд. НУА, 2004. – 48 с. 2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст] / А. Адлер. – М. : Директ-Медиа, 2008. – 406 с. 3. Добрынина В. Ценностные ориентации учащихся и студенческой молодежи [Текст] / В. Добрынина, Т. Кухтевич // *Alma mater*. – 2003. – № 2. – С. 13–15. 4. Рокич М. Природа человеческих ценностей [Текст] / М. Рокич. – М. ; Нью-Йорк, 1973. – 276 с. 5. Определение ценностных ориентаций [Текст] // *Менеджер по персоналу*. – 2006. – № 3. – С. 60–65. 6. Ценностные ориентации современной молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.in1.com.ua/article/31402/index.html>. 7. Яницкий М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система [Текст] / М. С. Яницкий. – Кемерово : Кузбассвуиздат, 2000. – 204 с.

Буряк М. М.

УДК 316.622

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ВОЗМОЖНОСТИ STREET WORKOUT В ПРОДВИЖЕНИИ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Аннотация. Рассмотрены возможности Street Workout в продвижении здорового образа жизни в молодежной среде. Акцентируется внимание на направленности молодежного движения в поддержании физической формы, снижении напряжения, неприятии вредных привычек.

Анотація. Розглянуто можливості Street Workout у просуванні здорового способу життя в молодіжному середовищі. Акцентовано увагу на спрямованості молодіжного руху в підтримці фізичної форми, зниженні напруги, несприйнятті шкідливих звичок.

Annotation. This paper studies the possibilities of Street Workout in the promotion of healthy lifestyles among the young people. The impact of the youth movement on fitness, reducing stress, rejection of bad habits is stressed.

Ключевые слова: социальное здоровье, молодежь, Street Workout, здоровый образ жизни.

Современное украинское общество характеризуется нестабильностью многих сфер: экономической, политической, социальной из-за идущих в них трансформационных процессов. Переходный период зачастую сопровождается такими негативными со-

© Буряк М. М., 2013

циальными явлениями, как высокий уровень безработицы, социальной стратификации и напряженности в обществе. Это негативно сказывается на социальном здоровье населения.

Социальное здоровье молодежи подвергается рискам, которые обусловлены неправильным питанием, экологией, снижением физической нагрузки. Физическая нагрузка поддерживает тело в хорошей форме и освобождает мозг от перенапряжения, тем самым благотворно воздействуя на нервную систему. Сейчас жизнь человека стала намного сложнее: увеличился темп, количество стрессов; психологическая нагрузка возросла, а физическая снизилась, что актуализирует изучение проблем здорового образа жизни.

Отправной посылкой в подходе к проблематике социального здоровья следует считать определение, принятое ВОЗ: "Здоровье является состоянием полного физического, духовного и социального благополучия" [1, с. 38], то есть здоровье – характеристика социальная.

К влиятельным небιологическим факторам можно отнести воздействия социальных институтов семьи, образования и СМИ. Те же самые институты выступают основными агентами социализации индивида. То есть можно сделать вывод, что процесс формирования социального здоровья тесно связан с проблемой социализации, которая предполагает адаптацию к социальным параметрам среды и к инновациям [2, с. 37].

В условиях нормально функционирующей семьи дети посредством механизмов идентификации воспроизводят модели поведения родителей. Нынешняя реальность приобретает девиантный характер. Курение, каждодневное потребление алкогольных напитков стало нормой многих взрослых, в том числе родителей, вслед за ними дети и подростки, из желания приобщиться к миру взрослых и, подражая моделям поведения взрослых, в свою очередь, следуют им в своей жизни.

Цель работы: рассмотреть возможности молодежного движения Street Workout в продвижении здорового образа жизни.

Street Workout представляет собой современное и уникальное молодежное движение, которое было основано в 1995 году. Одними из самых известных ярких представителей данного движения являются такие люди, как: Р. Сиидман, Х. Ясин, Э. Джеминез и др. Обозначенное молодежное движение имеет два направления – повышение физических и умственных возможностей человека.

Тренировки Street Workout должны проходить исключительно на свежем воздухе, что оправдывает в названии данного движения слова "Street" (улица). Street Workout создано только для того, чтобы дать возможность обычному человеку вести здоровый образ жизни, найти новых друзей, что важно, учитывая проблему опосредованного общения в социальных сетях.

Street Workout обретаєт популярность на всех континентах планеты: на данный момент во всем мире существуют около десятка команд или групп, которые занимаются уличными тренировками. В городе Днепрпетровск уже не один раз проводились специальные фестивали, посвященные Street Workout. Один из представителей воркаута является Д. Минин, который стремится сделать Workout официальным видом спорта. Каждый пятый человек в Украине в возрасте от 16 до 30 лет знает про движение Workout [3].

Street Workout, в узком смысле слова, можно рассматривать и как новый вид спорта, поскольку он представляет собой серию физических упражнений. Street Workout – очень демократичный вид спорта [4], чтобы им заниматься не нужно дорогостоящего оборудования, тренировка может быть организована в любых условиях: в офисе, на природе или даже дома. Подразумевается отсутствие лидеров и сильнейших.

Основной задачей Street Workout является привлечение молодежи к здоровому образу жизни [5], для чего в социальных сетях была создана официальная страница общественной молодежной организации "Street Workout" [5]. На сегодняшний момент с помощью средств социальной рекламы, публикаций в газетах и журналах, стендов и плакатов осуществляется информирование всей молодежи о преимуществах здорового образа жизни. В течение 2012 года было организовано и проведено множество флеш-мобов и соревнований по Street Workout по всей Украине.

В качестве выводов следует отметить, что молодежное движение Street Workout дисциплинирует, развивает и поддерживает молодежь в ее желании наследовать здоровый образ жизни. Современное поколение требует новых и эффективных методов продвижения здорового образа жизни, которые табуируют употребление наркотиков и алкоголя, привлекают к занятию спортом, формируют социальное здоровье молодежи.



В дальнейшем было бы целесообразно изучить более подробно социально-демографический портрет участников молодежного движения Street Workout, что даст возможность расширить целевую аудиторию движения.

Научн. рук. Беликова Ю. В.

Литература: 1. Актуальные проблемы исследования социального здоровья. Опыт социолого-философского анализа : учебн. пособ. Часть I / под ред. Р. А. Зобова и А. А. Козлова. – СПб. : Химиздат, 2004. – 168 с. 2. Беликова Ю. В. Гендерные особенности социального здоровья в Украине / Ю. В. Беликова // Матеріали 1 міжнародної науково-практичної конференції "Гендер. Екологія. Здоров'я" (Харківський державний медичний університет 23 – 24 жовтня 2007) : наук. збірн. – Х., 2007. – С. 35–38. 3. Спортивный форум [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ya-sport.com>. 4. Спортивный форум [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mhealth.ru>. 5. <http://vk.com/streetworkout>. 6. Спортивный форум [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://obzor.mk.ua/chto-takoe-street-workout.html>.

Сонина А. С.

УДК 316.46

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И КРЕАТИВНОСТЬ: ВОЗМОЖНЫЕ КОМБИНАЦИИ

Аннотация. Рассмотрена сущность понятия эмоционального интеллекта и возможные теоретические комбинации эмоционального интеллекта и креативности для достижения успеха. Исследована возможность оптимизации межличностных отношений с помощью эмоционального интеллекта.

Анотація. Розглянуто сутність поняття емоційного інтелекту й можливі теоретичні комбінації емоційного інтелекту та креативності для досягнення успіху. Досліджено можливість покращення міжособистісних відносин за допомогою емоційного інтелекту.

Annotation. The paper deals with the essence of the concept of emotional intelligence and the possible theoretical combination of emotional intelligence and creativity to succeed. The opportunity to improve the intrpersonal relationship by means of emotional intelligence is underlined.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, креативность, профессиональная реализация, самосознание, самоконтроль, социальные навыки.

Успех в карьере и развитие человека как профессионала зависит не только от его опыта, знаний, навыков, образования, но и от таких характеристик эмоционального интеллекта и креативности. Появление новых профессий, ориентированных, в первую очередь, на налаживание контактов с людьми, соответственно, формирование потребности рынка труда в специалистах, которые обладают коммуникативными и творческими навыками актуализируют изучение возможных комбинаций эмоционального интеллекта и креативности.

Изучению взаимосвязи эмоционального интеллекта, креативности и профессиональной реализации выпускников университета посвящены работы Беликовой Ю. В. [1 – 3]. Автору удалось не только дифференцировать студентов в зависимости от уровня эмоционально-креативного потенциала, но и доказать компенсаторность характеристик эмоционального интеллекта и креативности.

© Сонина А. С., 2013

Несмотря на существование отдельных научных работ, которые освещают влияние эмоционального интеллекта на профессиональное становление, следует отметить в целом недостаточную изученность проблемы, широкий спектр незатронутых или нуждающихся в уточнении вопросов.

Целью данной работы является раскрытие сущности понятия эмоционального интеллекта и рассмотрение возможных теоретических комбинаций его с креативностью.

Эмоциональный интеллект как способность управления своими эмоциями и эмоциями других людей, согласно Д. Гоулману, содержит: 1) личностные навыки: самосознание и самоконтроль; 2) социальные навыки: социальную чувствительность и управление отношениями [4, с. 53].

Для диагностики уровня эмоционального интеллекта созданы тесты Д. Гоулмана, Н. Холлума, MSCEIT, которые дают возможность не только получить информацию об общем уровне эмоционального интеллекта, но и о степени развития основных его четырех составляющих.

Первый компонент эмоционального интеллекта – самосознание свидетельствует о способности определить, классифицировать свои чувства, понять причину их возникновения. Благодаря развитому самосознанию можно объективно оценивать свои сильные и слабые стороны, зоны роста; адекватно воспринимать себя и окружающих, открыто говорить о своих чувствах, стремиться к развитию и спокойно принимать критику в свой адрес. Умение "слышать" свои чувства развивает интуицию, которая в свою очередь, помогает принимать лучшие решения. И выбирать успешную стратегию поведения, в том числе в сложных ситуациях.

Следствием самосознания является самоконтроль. Самоконтроль означает способность управлять своими чувствами. Помогает не только контролировать разрушительные эмоции, а преобразовать их в конструктивные. Благодаря самоконтролю, даже при неблагоприятных обстоятельствах и в условиях стресса, человек остается спокойным и рассудительным [5].

Третий и четвертый компоненты EQ относятся к социальным навыкам и направлены на оптимизацию взаимоотношений с другими. Основой успешного взаимодействия являются сопереживание, эмпатия, понимание чувств и потребностей окружающих, умение поставить себя на место другого человека [6]. Индивид, которому свойственна социальная чуткость, активно участвует в развитии других и непритворно помогает им достигать успеха, способен создавать в коллективе уважительную атмосферу, организовывать командную работу, разрешать конфликты мирным путем.

Можно предположить, что EQ служит фундаментом для ключевых компетенций, которые необходимы для успеха. Например, умение управлять своими эмоциями повышает осознанность, инициативность, проактивность, гибкость и уверенность в своих силах.

Под креативностью понимаются творческие способности индивида, которые характеризуются готовностью принимать и создавать принципиально новые идеи, которые отклоняются от традиционных или принятых схем мышления [7].

Изначально креативность рассматривалась как функция интеллекта, но позже было доказано, что данные характеристики являются независимыми, в то же время они обе оказывают влияние на достижение успеха в профессиональной сфере.

Необходимо рассмотреть возможные комбинации эмоционального интеллекта и креативности. Теоретическая типизация предполагает наличие таких возможных комбинаций: максимальная (высокий уровень эмоционального интеллекта и высокий уровень креативности); достаточная (высокий уровень эмоционального интеллекта и низкая креативность либо высокая креативность при невысоком эмоциональном интеллекте); минимальная (низкий уровень эмоционального интеллекта и креативности).

Предположительно для каждой профессии существует оптимальная комбинация уровня эмоционального интеллекта и креативности. Так, основываясь на данных исследования С. Дж. Стейна и Бука Г. И. [8, с. 307–313], были выделены компоненты эмоционального интеллекта, которые определяют успех в профессиональной деятельности. По аналогии с проведенным С. Дж. Стейном и Буком Г. И. исследованием следует выдвинуть гипотезу о предпочтительности максимальной комбинации в профессиях, ориентированных на поддержание эффективных коммуникаций с внешней и внутренней средой предприятия, что требует быстрой реакции, нестандартного мышления, например профессия PR-менеджера. Достаточная комбинация является приемлемой для большинства профессий, задействованных в сфере услуг, например банковские служащие, медсестры, дизайнеры. Минимальная комбинация эмоционального интеллекта и креативности может присутствовать в профессиях, не предполагающих творчества и общения с другими. Хотя таких становится все меньше, например, строители, курьеры.



В настоящее время существует потребность в дальнейшем исследовании феномена эмоционального интеллекта, его структуры, путей его развития, что откроет реальную возможность оптимизации взаимоотношений через более глубокое осознание эмоциональных процессов и состояний, возникающих между людьми в процессе межличностного взаимодействия. Развитие эмоционального интеллекта может рассматриваться как значимый фактор повышения культуры общества в целом.

Научн. рук. Беликова Ю. В.

Литература: 1. Беликова Ю. В. Моделі досягнення успіху у професійній діяльності в залежності від рівня емоційного інтелекту (EQ) / Ю. В. Беликова // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. Т. XIII., Серія "Соціологія". Вип. 257. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – С. 259–266. 2. Беликова Ю. В. Суперпозиція емоційного інтелекту (EQ) та креативності / Ю. В. Беликова // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : збірник наукових праць ДонДУУ. Т. XIV. Серія "Соціологія". Вип. 258. – Донецьк : ДонДУУ, 2013. – С. 389–397. 3. Беликова Ю. В. Соціальна диференціація студентів з різним рівнем емоційного інтелекту (EQ) / Ю. В. Беликова // Наукові праці: науково-методичний журнал. – Вип. 165. Т. 177. Соціологія. – Миколаїв : Вид. ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – С. 9–12. 4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки ; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Альбина Бизнес Букс, 2008. – 302 с. 5. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / П. Е. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – С. 242–244. 6. Бабаева Ю. Д. Эмоции и проблемы классификации видов мышления / Бабаева Ю. Д. // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. – 1999. – № 2. – С. 91–96. 7. Карпенко Л. А. Краткий психологический словарь / Л. А. Карпенко, А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – Ростов н/Д. : ФЕНИКС, 1998. – 512 с. 8. Стейн С. Дж. Эмоциональный интеллект и ваши успехи / С. Дж. Стейн, Г. И. Бук ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. – 384 с.

Собакарь М. В.

УДК [330.59:316.44](477)

Студент 1 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрена проблема социального неравенства в современной Украине, заключающаяся в неодинаковом положении населения по причине неравномерных доходов. Проведен социологический анализ причин и последствий возрастания социального неравенства в Украине. Предложены меры по преодолению существующих диспропорций.

Анотація. Розглянуто проблему соціальної нерівності в сучасній Україні, що полягає в неоднаковому становищі населення з причини нерівномірних доходів. Проведено соціологічний аналіз причин і наслідків зростання соціальної нерівності в Україні. Запропоновано заходи щодо подолання існуючих диспропорцій.

Annotation. The article deals with the problem of social inequality in modern Ukraine, consisting in the unequal status of the population because of irregular income. A sociological analysis of the causes and consequences of growing social inequality in Ukraine has been carried out. The measures to address the current imbalance have been proposed.

Ключевые слова: социальное неравенство, общество, проблемы, доход, разделение общества, социальные классы.

Среди важнейших теоретических проблем социологии можно выделить проблему социальной несправедливости, социального неравенства.

© Собакарь М. В., 2013

Проблема социального неравенства – следствие социальной и экономической неоднородности труда, что является причиной приобретения власти, престижа и собственности одними людьми и отсутствия указанных категорий у представителей других общественных групп.

Тема социального неравенства является очень актуальной, так как она в значительной степени проявляется в Украине. Около половины украинцев имеют доход ниже прожиточного минимума, живут за чертой бедности. В то же время существует множество богатых людей, олигархов, владеющих дорогим имуществом и вкладами в банках [1].

Исследованию неравенства и его последствий посвящены работы таких великих ученых, как М. Вебер, К. Маркс и Р. Дарендорф.

Целью статьи является изучение проблемы социального неравенства в Украине и поиск путей ее решения.

Предмет исследования – социальное строение общества, проблемы, связанные с социальным неравенством.

Для выяснения степени понимания населением проблемы социального неравенства, отношения к ней и поиска возможных решений было проведено анкетирование. Каждому респонденту была предложена анкета, в которой есть варианты ответов на вопросы, а также предусмотрена возможность для самостоятельного ответа. Респондентами стали люди различного возраста: студенты и люди старше 30 лет.

Рост социального неравенства приводит к ухудшению положения большей части населения Украины. Это понимают все опрошенные, кроме того, они уверены, что социальное неравенство – основная проблема Украины. Так, 95 % респондентов ответили, что общество в Украине разделено на две неравные части, а 80 % считают, что из-за социального неравенства снижается качество жизни граждан. Это значит, что проблема действительно существует, она важна, ею нужно заниматься и ее нужно исследовать.

По данным официальной статистики доля населения с доходами ниже прожиточного минимума превышает 25 %. При этом выплачиваются многомиллионные бонусы руководителям государственных компаний и огромные зарплаты высшим чиновниками страны. Существующий разрыв в доходах ведет к пассивному отношению граждан к труду, разрушению семейных ценностей, росту алкоголизма и наркомании, низкой рождаемости и высокой смертности. Путь по карьерной лестнице на государственной службе и в бизнесе преграждают политические пристрастия, коррупция, клановость, коммерциализация образования и здравоохранения [1].

Критерии подразделения общества на страты могут быть самыми разнообразными. Но чаще всего сегодня выделяются такие: профессия, доход, собственность, участие во власти, образование, престиж. 50 % респондентов основной причиной социального неравенства считают различные доходы. Еще 40 % склонились к мнению, что причина – это власть, 10 % – собственность.

Принадлежность к конкретному социальному классу в гораздо большей мере влияет на поведение и мышление людей, чем другие аспекты социальной жизни, она определяет их жизненные шансы. Большинство респондентов (55 %) высказали мысль о том, что неравенство влияет на образ жизни.

Ученые доказали, что социальное неравенство непосредственно отражается на состоянии здоровья населения. Среди таких основополагающих факторов, как мир, крыша над головой, образование, питание, устойчивые ресурсы, социальное равенство является одним из ведущих. В среднем более 53,5 % семей по оценкам женщин, не могут обеспечить детям полноценное питание. Только 39,8 % семей в случае заболевания ребенка могут приобрести необходимые медикаменты.

Здоровье в значительной степени зависит от обеспеченности жильем. Не удивительно, что оценки матерями здоровья детей как "плохое" и "очень плохое" чаще встречаются среди проживающих в общежитиях и перенаселенных квартирах в городах [2].

Решить проблему социального неравенства может власть. По результатам опроса, 60 % респондентов считают, что виновной в возникновении этой проблемы является власть, 75 % – что власть должна отвечать за решение проблемы неравенства и искать пути ее решения. Исследование социального неравенства среди граждан Украины подтверждает: наши люди все же слишком полагаются на государство, вместо того, чтобы свой будущий успех отождествлять с собственными силами и интеллектом.

Решения проблемы социального неравенства в основном должны быть связаны с властью и законодательством (так считает 75 % опрошенных).

Прежде всего, нужно пересмотреть законодательство, особенно налоговый кодекс. Система социальной помощи и налоговая система сейчас не направлены на помощь беднейшим слоям населения и перевод хотя бы части бедных семей на самооб-



спечение. Нужно ввести налог на роскошь, чтобы те, кто владеет вещами, которые точно не являются предметами первой необходимости, а относятся к роскоши, платили налог на них. Также нужно разработать систему налогообложения, в которой величина налогов будет зависеть от величины дохода и человека. То есть нужно увеличить налоги для богатых и уменьшить для бедных.

Нужно повысить размер прожиточного минимума, минимальную заработную плату, пенсию и другие социальные выплаты. Это поможет прежде всего бедным людям, и они смогут в перспективе улучшить свою жизнь.

Следует также обществу бороться с коррупцией, особенно среди власти, так как она является источником больших доходов чиновников и не способствует улучшению жизни простых граждан. Населению страны можно посоветовать поменять свой образ жизни, виденье мира и бороться за свои права.

Научн. рук. Сасина Л. А.

Литература: 1. Существует ли в Украине социальное неравенство? [Электронный ресурс] / И. Кириченко // "Зеркало недели. Украина" – 2009. – № 9. – Режим доступа : http://gazeta.zn.ua/SOCIETY/suschestvuet_li_v_ukraine_sotsialnoe_neravenstvo.html. 2. Социальное неравенство в охране здоровья [Электронный ресурс] // Памятки, Календари МОЗ. – Режим доступа : <http://www.likar.info/biblioteka/article-43551-sotsialnoe-neravenstvo-v-ohrane-zdorovya-podrostkov/>. 3. Волков Ю. Г. Социология : учебник / Ю. Г. Волков, В. И. Добренъков, В. Н. Нечипуренко. – М. : Гардарика, 2003. – 512 с.

Шаповалов М. В.

УДК 316.624

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

ОБЩЕСТВЕННАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация. Исследованы современные тенденции различных отклонений социума от общепринятых норм, принципов и правил поведения. Рассмотрены важнейшие "девиантогенные" факторы, влияющие на уровень, структуру, динамику девиантности и ее различных проявлений. Приведена классификация видов девиантного поведения. Исследована практика противодействия негативным формам девиации.

Анотація. Досліджено сучасні тенденції різних відхилень соціуму від загальноприйнятих норм, принципів і правил поведінки. Розглянуто найважливіші "девіантогенні" чинники, що впливають на рівень, структуру, динаміку девіантності та її різних проявів. Наведено класифікацію видів девіантної поведінки. Досліджено практику протидії негативним формам девіації.

Annotation. The paper focuses on current trends of various social deviations from generally accepted norms, principles and rules of conduct. It explores the most important deviant-forming factor influencing the level structure, dynamics of deviance and its various forms. The author offers examples of deviations' effects on society using classification of types of deviant behaviour, and proposes the ways of counteracting the negative forms of deviation.

Ключевые слова: девиантное поведение, социальная система, социальная норма, социальное творчество, социальная патология.

В периоды кризисов, общественных потрясений, нестабильности в обществе наблюдается рост девиантного поведения, усиливается тенденция к нарушению социаль-

ных норм: люди лишаются привычных норм, установок поведения, теряют социальные ориентиры. Пространство девиации существенно расширилось в последние два десятилетия. Особую тревогу вызывает рост зависимых форм и способов самовыражения и образа жизни поведения молодежи, разрушительно воздействующих на здоровье и психику молодых людей. К очевидным химическим зависимостям (алкоголизм, наркомания) сегодня прибавился постоянно увеличивающийся список социокультурных девиаций и зависимостей: игромания, интернет-зависимость и др. Общественная значимость проблемы девиантного поведения определяется долгосрочными социальными и личностными последствиями подобного образа жизни. Это объясняет растущий интерес к более глубокому изучению девиантного поведения как социального явления, определению причин, факторов и условий образования девиантного поведения, а также поиску эффективных технологий его профилактики [1 – 5]. Поэтому тема исследования является актуальной. Ее изучением занимаются такие известные специалисты, как: Змановская Е. В., Ковальчук М. А., Остапенко Г. С., Иванов В. Н.

Целью работы является исследование проблемы возникновения девиантного поведения, выявление положительных и отрицательных аспектов его влияния на окружающий мир. В качестве объекта исследования выбрано девиантное поведение в социуме.

Следует рассмотреть девиантное поведение более подробно. Девиантное поведение – это устойчивое поведение личности, отклоняющееся от наиболее важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождающееся социальной дезадаптацией [3].

Одним из важнейших интегративных "девиантогенных" факторов, влияющих на уровень, структуру, динамику девиантности и ее различных проявлений, является противоречие между потребностями людей и возможностями их удовлетворения [4]. Последние зависят, прежде всего, от социально-экономического статуса индивида, от его места в социальной структуре общества. Основными "девиантогенными" факторами являются: социальное происхождение; ранняя социализация; дефекты семейной социализации и условия воспитания в конфликтных ("неблагополучных") семьях.

В литературе девиантное поведение классифицируется по следующим критериям [1]: по типу нарушаемой нормы – аморальное и противоправное поведение; в зависимости от масштаба – массовые и индивидуальные отклонения; по субъекту – отклонения отдельных индивидуумов и социальных групп; по объекту – в зависимости от сфер общественной жизни; от социальной направленности; от ценностей и интересов, выступающих в качестве непосредственных объектов правонарушений или аморальных поступков; по целевой направленности – отклонения корыстной ориентации, агрессивной ориентации, отклонения социально-пассивного типа; по ориентации поведения – на внешнюю среду или на самого себя; по степени социальной одобряемости [5] – просоциальное, социально нейтральное, асоциальное, антисоциальное поведение; в зависимости от комплекса последствий для человека – деструктивное, недеструктивное поведение.

Для выявления девиантности того или социального явления и процесса существуют определенные параметры обычного – социальные нормы. Социальная норма определяет исторически сложившийся в конкретном обществе предел и меру поведения людей и социальных групп. Особенностью изучения этого явления заключается в том, что спектр изучаемых явлений изменяется согласно ходу истории и зависит от присутствующих социальных норм в конкретном обществе на данный момент. Социальные нормы являются нормальным либо искаженным отображением действительности в сознании и поступках людей и могут иметь для общества различные значения. При нормальном отображении поведение человека является адекватной реакцией на тенденции развития социума; при искаженном – аномальной становится сама социальная норма, а отклонения от нее будут считаться естественной реакцией на происходящие вокруг явления и процессы.

Социальные отклонения играют в обществе двойственную роль: с одной стороны, представляют угрозу стабильности общества, с другой – поддерживают эту стабильность, являясь неотъемлемым элементом социальных изменений (Ф. Знанецкий, Н. Смелзер, Т. Парсонс, У. Томас). Поэтому девиантное поведение часто служит основанием для появления и последующего принятия новых социальных норм. Открытым остается вопрос, насколько распространенным должно быть девиантное поведение, какие его формы полезны или терпимы, а какие нет. Социальные отклонения будут иметь различную общественную значимость: позитивные служат средством прогрессивного развития системы, повышения уровня ее организованности, преодоления устаревших, консервативных или реакционных стандартов поведения – это социальное творчество, а именно: научное, техническое, художественное; негативные – дисфункциональны,



дезорганизируют систему, подрывая ее основы – это социальная патология: преступность, алкоголизм, наркомания, проституция, игромания. Границы между позитивным и негативным девиантным поведением все время изменяются во времени и пространстве социумов. К сожалению, на данный момент общество движется по направлению нормализации негативных девиантных явлений.

В контексте существующих социальных патологий необходимо рассмотреть возможные варианты решения проблемы. Так, алкоголизм невозможно остановить введением так называемого "сухого" закона, дорожными акцизами и запретом продажи спиртного в ночное время. Возможной альтернативой может стать: ужесточение норм уголовного кодекса относительно преступлений и хулиганства в нетрезвом виде либо внедрение в правовое поле административных действий, предусматривающих, в том числе и культурно полезные отработки за распитие спиртных напитков. Аналогичные действия могут быть предприняты и в отношении других негативных социальных отклонений.

Правда мировая практика противодействия негативным формам девиации свидетельствует, что только медицинскими и правоохранительными мерами эту проблему решить невозможно. Нужно комплексно, активно и последовательно осуществлять систему мер профилактики девиации, которая охватывала бы все без исключения ее формы, включая соответствующее нормативно-правовое обеспечение, объединяющая усилия государственных, общественных институтов и семьи. Анализируя практику преодоления и профилактики девиации стоит отметить, что работа, направленная на минимизацию девиантного поведения, на достижение его социально-терпимого уровня неэффективна, так как в ее основу положена идеология преодоления и искоренения проявлений негативных форм девиации путем запретов, наказаний и проведения различных, в том числе и специальных мероприятий в виде тематических кампаний, а не индивидуальный подход и замещение девиантного поведения более удобными формами позитивной жизнедеятельности [1; 2]. В этой ситуации, особую роль могут сыграть социально и личностно-ориентированные технологии, позволяющие минимизировать воздействие деструктивных факторов и создать благоприятные условия для социализации и самореализации личности.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Змановская Е. В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения) : [учебное пособие] / Е. В. Змановская. – М. : Издательский центр "Академия", 2004. – 288 с. 2. Гатальский В. Д. Профилактика и коррекция девиантного поведения учащейся молодежи : методические рекомендации социальному педагогу [Текст] / В. Д. Гатальский. – СПб. : Изд. "Концерт", 2005. – 96 с. 3. Иванов В. Н. Девиантное поведение: причины и масштабы [Текст] / В. Н. Иванов // Социально-политический журнал. – 1995. – № 2. – С. 47–57. 4. Коэн А. Отклоняющееся поведение и контроль над ним [Текст] / А. Коэн // Американская социология: Перспективы, проблемы, методы. М., 1972. – С. 291. 5. Майсак Н. В. Матрица социальных девиаций: классификация типов и видов поведения девиантного поведения [Электронный ресурс] / Н. В. Майсак // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 4. – Режим доступа : <http://www.science-education.ru/pdf/2010/4/12.pdf>.

Херхадзе А. О.

УДК 005.32:378.14.015.3

Студент 1 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ К УЧЕБЕ

Аннотация. Рассмотрено исследование проблемы мотивации студентов к учебе. Представлена гипотеза этого исследования и выводы, основанные на данных опроса посредством анкетирования. Выявлены причины отсутствия у студентов интереса к учебе. Предложены методы решения данной проблемы.

© Херхадзе А. О., 2013

Анотація. Розглянуто дослідження проблеми мотивації студентів до навчання. Надано гіпотезу цього дослідження і висновки, засновані на даних опитування за допомогою анкетування. Виявлено причини відсутності у студентів інтересу до навчання. Запропоновано методи вирішення цієї проблеми.

Annotation. The article studies students' motivation to learning. The hypothesis of the study and the conclusions based on a survey by questionnaire have been given. The reasons of the lack of students' interest in learning have been revealed. The methods for solving this problem have been offered.

Ключевые слова: мотивация, учебная деятельность, гипотеза.

Нынешнее общество Украины столкнулось с рядом социальных проблем, одна из которых – пассивное отношение студента к собственному образованию. Эта проблема уже не отдельного региона или области, а национальная, требующая изучения, исследования, поиска причины ее возникновения. Ведь, как известно, чем образованнее нация, тем благополучнее живет ее население.

Выбранная проблема является актуальной, так как исследование учебно-профессиональной мотивации студентов является задачей, имеющей большое значение для повышения эффективности вузовского образования [1]. В настоящий момент большое количество молодых людей изъявляет желание учиться в вузах. Однако мотивации у всех различные: для кого-то вуз является необходимым для будущего трудоустройства, кому-то нравятся лишь отдельные предметы, кто-то поступает в вуз лишь ради интересного времяпрепровождения.

Проблема мотивации учения появляется тогда, когда человек осознал необходимость целенаправленного обучения подрастающего поколения и приступил к подобному обучению как специально организованной деятельности [2].

Мотивация студентов зависит от множества факторов: индивидуальных особенностей студентов, характера ближайшей группы единомышленников, уровня развития студенческого коллектива [3].

Мотивация является неотъемлемым компонентом профессионализма личности, который направляет человека, движет его к цели, способствует его развитию [4].

Структура мотивов студента, формирующаяся в период обучения, становится стержнем личности будущего специалиста. Позитивная учебная мотивация способствует формированию активной личности, способной самостоятельно строить и корректировать свою учебно-познавательную и профессиональную деятельность [5].

Мотивационно-потребностные компоненты учебной деятельности рассматривались такими отечественными и зарубежными учеными, как: Вайсман Р. С., Леонов А. Н., Щукин Г. И., Нестеров Н. В., Печников А. Н., Мухина Г. А., Якунина В. А., Якобсон П. М. и др.

Цель данной работы – исследовать и выявить проблемы мотивации студентов к учебе.

Выдвинутая гипотеза исследования: нынешняя система образования не способна самостоятельно удовлетворить существующие потребности студентов в образовании и мотивировать их на активную деятельность по отношению к учебе.

Для практической части исследования была составлена анкета. Она включает в себя двадцать вопросов, ответы на которые смогли бы охарактеризовать изучаемую проблему мотивации студентов.

Объектами исследования были выбраны студенты 1, 3, 5 курсов, которые обучаются в различных вузах Харькова на разных специальностях. Количество респондентов составило двадцать человек, из них 13 девушек и 7 парней. Возраст опрошенных 17 – 23 года. Опрошенные студенты обучаются как на технических, так и на гуманитарных специальностях.

В ходе исследования были сделаны выводы. Далее представлены некоторые из них:

1. Большая часть студентов учится ради того, чтобы в будущем иметь работу, которая будет удовлетворять их требованиям. У молодежи материальные ценности преобладают над духовными. Но также не следует забывать, что одним из главных приоритетов у студентов должно быть собственное саморазвитие и становление их как личностей.

2. Родители должны донести до молодежи, что свидетельством того, что человек имеет высшее образование, являются знания, его профессиональные умения, а не сам диплом. Обладая только им, вчерашний студент не сможет самореализоваться, получить желаемое место работы и удовлетворить свои профессиональные потребности.



3. Выбирая вуз, нынешние студенты больше интересуются такими факторами, как статус вуза и количество бюджетных мест в нем. Только 15 – 20 % опрошенных выбрали вуз под воздействием родительского мнения и советов окружающих. Можно сделать вывод, что для студентов престижность вуза означает совокупность благоприятных условий для получения высшего образования, именно поэтому они предполагают, что данный фактор окажет наибольшее влияние на абитуриента при выборе университета.

4. У 50 % опрошенных студентов главным мотивирующим фактором к учебе выступает материальное поощрение, именно оно способствует активной учебной деятельности студентов. Поэтому можно сделать вывод, что денежное вознаграждение (стипендия) играет значительную роль в учебном процессе учащегося.

5. В основном, молодежь самостоятельно решает продолжить свое образование с целью улучшить в дальнейшем свое социальное положение.

6. Опрошенные студенты считают, что из-за отсутствия ожидаемой работы у большинства учащихся в вузе пропадает желание учиться.

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что выдвинутая гипотеза подтвердилась. Министерство образования не может самостоятельно удовлетворить требования студентов, так как эти требования, в основном, шире, чем круг его обязанностей. Поэтому проблема мотивации студентов к учебе должна быть рассмотрена на уровне не только отдельного министерства, а правительства в целом.

Оно должно уделить особое внимание будущему трудоустройству студентов, поощрять их учебную деятельность как стипендией, так и иными формами вознаграждения, также сделать более доступным в финансовом плане получение высшего образования. Только выполнив основную часть этих требований, правительство может ожидать от студентов в будущем активной, квалифицированной и качественной трудовой деятельности, которая будет способствовать экономическому процветанию государства.

Научн. рук. Сасина Л. А.

Литература: 1. Щукина Г. И. Активация познавательной деятельности учащихся в учебном процессе / Г. И. Щукина. – М. : Просвещение, 2006. – 364 с. 2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Знание, 2000. – 512 с. 3. Калягин В. А. Энциклопедия методов психолого-педагогической диагностики / В. А. Калягин. – М. : КАРО, 2004. – 180 с. 4. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Просвещение, 2003. – 284 с. 5. Апиш Ф. Н. Психолого-дидактические основы развития учебной мотивации / Ф. Н. Апиш. – К. : Просвита, 2003. – 180 с.

Набока С. А.

УДК 316.46:005.91

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ КАК ДВА НЕРАЗРЫВНЫХ ПОНЯТИЯ НА ПУТИ К УСПЕХУ

Аннотация. Рассмотрена проблема подготовки специалистов, которые могли бы сочетать как профессиональные, так и лидерские качества. Исследованы вопросы лидерства и менеджмента. Проведена диагностика лидерских способностей среди студентов направления подготовки "Менеджмент внешнеэкономической деятельности". Рассмотрены процедуры развития лидерских способностей.

Анотація. Розглянуто проблему підготовки спеціалістів, які поєднують професійні та лідерські якості. Досліджено питання лідерства та менеджменту. Проведено діагностику лідерських здібностей серед студентів напряму підготовки "Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності". Розглянуто процедури розвитку лідерських якостей.

© Набока С. А., 2013

Annotation. The problem of training the specialists having both professional and leadership skills has been discussed. This paper studies the issues of leadership and management. The selected student group of International Management has been tested using "Leadership skills diagnostics". The procedures of leadership development have been examined.

Ключевые слова: лидерство, лидер, менеджмент, менеджер, успех, диагностика лидерских способностей.

Успех – это то, к чему стремится каждый человек, однако достигают его лишь единицы. В чем же причина? Большинство ученых склонны считать, что в большей мере, успех зависит от личностных качеств человека, в особенности вести за собой людей, то есть способность быть лидером. В наше время стоит острая проблема подготовки специалистов, которые могли бы сочетать как профессиональные, так и лидерские качества.

Основа первых теорий о лидере – это рассмотрение личностных его черт, то есть лидерство представлялось статичным феноменом, зависящим от множества постоянных переменных, обусловленных его личностью [1].

За 20 последних лет, в рассмотрении вопросов, связанных с лидерством проделана огромная работа, которая выражена в различных теориях. Следует рассмотреть некоторые из них. "Теория внутреннего стимулирования лидерства", над которой трудился К. Кэшман, направлена на достижение самопознания и самосовершенствования с целью максимально возможного нивелирования негативных аспектов одиночества лидера. Так, К. Кэшман, который многие годы занимался психологической консультацией, в своей книге "Leadership from the Inside Out" ("Лидерство изнутри") описал, как менеджеру можно развить лидерские качества. Интересную теорию выдвинули Д. Гоулман и Р. Бояцис, согласно которой подчиненные находятся в сильной зависимости от эмоционального состояния руководителя. Теория получила название "Концепция первичного лидерства". В своей теории "Двигателя лидерства" Н. Тичи разделил всех лидеров на две группы: первые – это те, кто смогли вывести свою компанию на вершину успеха, но не сумели на ней удержаться, вторые – кто не только достиг успеха, но и долго его удерживал (победители). Опираясь на изучение 14 организаций, соответствовавших критерию долгосрочной успешности, Тичи отметил, что главный смысл состоял в том, что для обеспечения лидерства на всех уровнях, лидеры высшего уровня должны воспитывать лидеров на более низких уровнях управления [2].

Для рассмотрения более целостной картины, необходимо дать определения таким базисным понятиям, как лидерство, лидер, менеджмент и менеджер.

Лидерство – это процесс влияния на индивидуумов или групп лиц для достижения поставленных целей. Лидерство является важнейшим фактором в системе управления организационным управлением. Лидерство – это исторически сложившаяся социальная потребность людей в организации их совместной деятельности [3].

Лидер – это лицо, которое может оказывать реальное влияние на поведение работников, формальный руководитель не всегда является лидером, на выдвижение лидера оказывают влияние объективные и субъективные факторы [3].

Менеджмент – это система принятия и реализации решений, направленных на достижение оптимального, наилучшего из возможных, варианта использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов фирмы [4].

Менеджер – это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями в области принятия решения по конкретным видам деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях [5].

Лидер и менеджер – понятия похожие, но между ними существует большая разница. Менеджер достигает своих целей, организуя процесс и подбирая кадры: создаются оргструктура и рабочие места для выполнения запланированной работы; подбираются квалифицированные исполнители; их вводят в курс дела и делегируют им ответственность за выполнение той или иной части плана; разрабатываются системы контроля за выполнением плана [6].

Лидеры действуют иначе, их цель – мотивировать и ориентировать людей. Лидер разъясняет свое видение людям, которые объединяются в сообщество, готовое принять замысел лидера и работать ради его реализации [6].



Как видно из анализа литературы, между понятиями лидер и менеджер есть существенные различия. Однако для "получения" хорошего руководителя, необходим симбиоз этих двух понятий.

Была проведена диагностика лидерских способностей в отдельно взятой группе. Для этого выбран тест "Диагностика лидерских способностей" (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Диагностика предназначена для того, чтобы оценить лидерские способности членов группы. В ходе диагностики лидерских способностей, было опрошено 20 человек, из них 9 парней и 11 девушек возрастом от 17 до 19 лет. Все они студенты факультета международных экономических отношений, направления "Менеджмент внешнеэкономической деятельности".

Полученные результаты позволяют проанализировать степень выраженности лидерских способностей, для наглядности результаты представлены на рисунке.

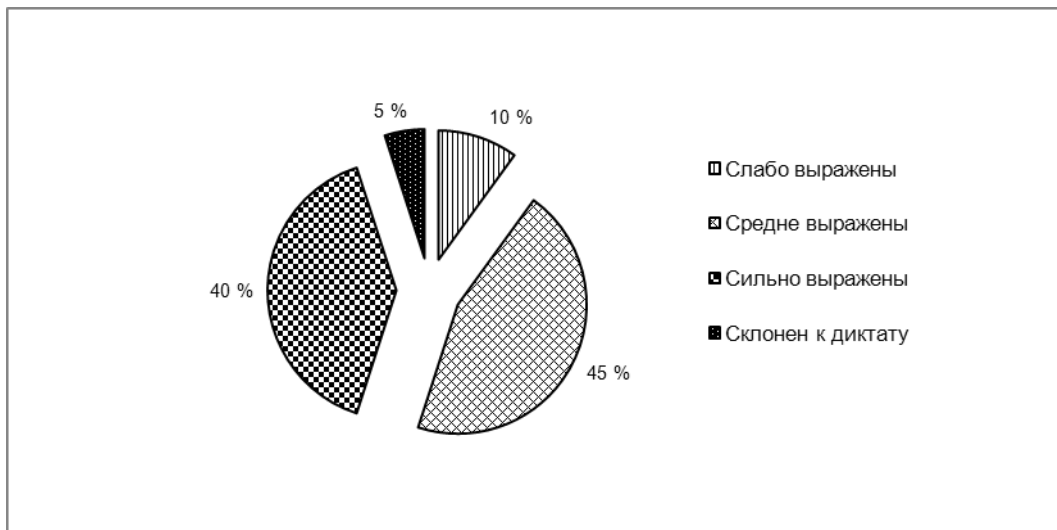


Рис. Степень выраженности лидерских способностей

Результаты показали, что в группе: у 45 % – лидерские качества выражены средне, 40 % – лидерские качества выражены сильно, у 10 % качества лидера выражены слабо и 5 % – склонны к диктату.

У каждого члена группы есть высокая вероятность занять лидирующие позиции и усовершенствовать свои лидерские качества, побуждая других следовать своему примеру, чтобы не отстать. Однако следует отметить, что большое количество лидеров благополучно влияют на успешное разрешение дел. Что касается тех 10 % группы, у кого слабо выражены лидерские качества, то это может пагубно повлиять на дальнейшую карьеру и путь к успеху. Необходимо подумать над своими индивидуальными качествами, определить пути развития лидерских способностей и использовать соответствующие упражнения и тренинги. Даже если не стремиться стать руководителем, систематическая работа по развитию лидерских способностей будет необходимой, чтобы повысить влияние на окружающих. Руководитель, который не может никого сплотить, не сможет правильно организовать трудовой процесс.

Результаты диагностики показали, что половина группы имеет среднюю и низкую степень выраженности лидерских способностей, которые необходимо повышать и развивать.

В заключение стоит отметить – чтобы воспитать лидера, необходимо с самого рождения человека прививать необходимые качества, особенно в переломные моменты в жизни, такие, как поступление в школу или вуз. Современная среда предъявляет новые требования к личности менеджеров, предполагает развитие у них в стенах вуза лидерских качеств и вызывает необходимость совершенствования самого процесса их активного обучения. Обучение лидерству становится необходимым для понимания студентами того, к чему они должны стремиться в процессе работы по выбранной специальности. Подобная стратегия развития способствует формированию далее и в деятельности такой корпоративной культуры, в которой принято ценить сильное лидерство и стремиться его стимулировать [8]. От этого зависит и будущий успех в той или иной отрасли.



Для развития лидерства используется ряд процедур:

- ✓ выработка личной мотивированности;
 - ✓ развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств;
 - ✓ обеспечение социальной компетентности лидера;
 - ✓ приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию.
- Всего можно достичь путем разнообразных упражнений и тренингов.

Научн. рук. Стативка О. Н.

Литература: 1. Обзор зарубежных и отечественных исследований лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=1646. 2. Двигатель лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://stud.ibi.spb.ru/156/evseana/html_files/th_dvig_lid_TiCHY.html. 3. Лидерство. Менеджер и лидер. Теория лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://studentbank.ru/view.php?id=17355>. 4. Менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bc.kiev.ua/british/library/enterprise/management/>. 5. Функции менеджера. Их характеристика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://inform.od.ua/articles/examen/meneger_functions.htm. 6. Лидерство и менеджмент: разумное равновесие [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://delo.ua/education/liderstvo-i-menedzhment-ravnov-129086/?supdated=1366473116>. 7. Методика "Лидер" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://testoteka.narod.ru/mlo/1/06.html>. 8. Воспитание лидеров в западных компаниях [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/lib/lider4.htm>.

УДК 159.923

Горбань А. А.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ОБОСНОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССИИ МЕНЕДЖЕРА ПО ТУРИЗМУ С ПОМОЩЬЮ ПРОФЕССИОГРАММЫ

Аннотация. Рассмотрены вопросы профессиональной подготовки современного менеджера по туризму, тесно связанные с проблемой качества образования. Рассмотрены личностные качества, интересы, склонности и способности, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности. Обосновано применение профессиограммы как инструмента качественной профессиональной подготовки менеджера по туризму.

Анотація. Розглянуто питання професійної підготовки сучасного менеджера з туризму, тісно пов'язані з проблемою якості освіти. Розглянуто особистісні якості, інтереси, схильності та здібності, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності. Обґрунтовано застосування професіограми як інструмента якісної професійної підготовки менеджера з туризму.

Annotation. The significance of qualitative tourism management education has been globally recognized considering multiply effect of tourism on economic and social development. This research has focused on characteristics of successful professional activity of a tourism manager such as his personal characteristics, interests, propensities and abilities. The research has also demonstrated the importance of professionigramme as a tool that makes professional development of tourism manager effective.

Ключевые слова: менеджер по туризму, качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности, профессиональное развитие менеджера по туризму, профессиограмма.



В современных условиях туризм имеет чрезвычайно большое значение для развития экономики и социальной сферы любой страны. В настоящее время индустрия туризма является одной из крупнейших, высокодоходных и динамичных отраслей мирового хозяйства. Мировая практика показывает, что развитие туризма имеет высокий мультипликативный эффект, стимулируя рост и развитие таких важнейших факторов экономики, как транспорт, связь, строительство, торговля и другие.

Специфика подготовки специалистов в области туризма заключается в следующем: руководитель фирмы должен знать виды и стили руководства; обладать определенными деловыми и личностными качествами; уметь использовать функции управления; применять знания правовой базы. Менеджер должен прекрасно ориентироваться в сфере туризма, знать рынок, порядок прохождения туристского продукта, уметь работать с людьми, оценивать свои и чужие поступки. Таким образом, требования, предъявляемые к современному специалисту туристской отрасли, предполагают, прежде всего, высокий профессионализм и компетентность.

Актуальность темы состоит в том, что профессиограмма дает возможность качественно подготовить современного конкурентоспособного выпускника.

Труды Марковой А. К. в издании "Психологии профессионализма" [1] содержат ряд ценных и важных мыслей, как общего, так и частного характера, однако их наличие не исключает дальнейшего изучения проблемы, поскольку не все вопросы освещены в достаточной мере и не со всеми утверждениями можно полностью согласиться.

Профессиограмма – это научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создавать условия для развития личности самого работника [1, с. 22].

Для менеджера по туризму необходимо: во-первых, доминирующий способ мышления (адаптация – координация), во-вторых, профессиональная область (туризм), в третьих, Межличностное взаимодействие (частое по типу "вместе"), в четвертых, доминирующий интерес (предпринимательский), в пятых, дополнительный интерес (социальный), в шестых, условия работы (в помещении).

В профессиональной подготовке специалистов в области туризма значительную роль играют личностные качества, интересы, склонности и способности (таблица).

Таблица

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (обобщено автором по источникам [2; 3])

Способности	Личностные качества, интересы, склонности
1	2
коммуникативные способности (умение входить в контакт, налаживать взаимоотношения и т. д.)	энергичность, эрудированность
вербальные способности (умение говорить четко, ясно, выразительно)	терпимость, интерес и уважение к людям
ораторские способности (умение грамотно выражать свои мысли, умение убеждать)	оригинальность, находчивость, разносторонность
умение слушать	артистизм
развитые организаторские способности	наблюдательность
умение принимать решения в неопределенных ситуациях	тактичность, воспитанность
способность решать проблемные ситуации в короткие сроки	стремление к саморазвитию
способность управлять собой (способность к самоконтролю)	уверенность в себе, принимаемых решениях
хорошее развитие словесно-логической и образной памяти	наличие развитой интуиции
хорошее развитие мимических способностей (долговременная и кратковременная память)	упорядоченность (стремление к порядку, технологичности и информативности)

1	2
высокий уровень развития переключения и распределения внимания (способность быстро переводить внимание с одного предмета на другой, а также удерживать в центре внимания одновременно несколько предметов или совершать одновременно несколько действий)	целеустремленность, настойчивость
способность влиять на окружающих	творческое начало; гибкость (умение гибко и быстро реагировать на изменения ситуации)

Исходя из всего сказанного, можно сделать вывод о том, что выбранная тема имеет большое значение для выпускников сферы туризма, так как профиограмма позволяет специалисту эффективно выполнять требования конкретной профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создавать условия для развития личности самого работника.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с. 2. Гуляев В. Г. Менеджмент туризма: туризм как вид деятельности / В. Г. Гуляев. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 288 с. 3. Квартальнов В. А. Туризм: история и современность: избр. произв. / В. А. Квартальнов. – В 4-х т. – Т. IV. – Кн. 7: Система подготовки туристских кадров. – М., 2002. – 365 с. 4. Иванова А. В. Профиограмма как эталонная модель специалиста [Текст] / А. В. Иванова // Актуальные вопросы современной педагогики (III): материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Уфа, март 2013 г.). – Уфа : Лето, 2013. – С. 154–155.

УДК 316.61

Толстая Е. А.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕГРАЛЬНОЙ СОЦИОНИКИ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ПРОДУКТИВНЫХ СООБЩЕСТВ

Аннотация. Рассмотрены актуальные вопросы, связанные с использованием моделей интегральной соционики для создания продуктивного общества. Проанализировано распределение ролей в квадрах на примерах конкретных стран. Даны рекомендации по результатам исследования.

Анотація. Розглянуто актуальні питання, пов'язані з використанням моделей інтегральної соціоніки для створення продуктивного суспільства. Проаналізовано розподіл ролей у квадрах на прикладах конкретних країн. Надано рекомендації за результатами дослідження.

Annotation. The paper studies how to construct creative community using models of integral socionics. According to the analysis of distribution of roles in quadras the author offers her own recommendations.

Ключевые слова: соционика, интегральная соционика, творческое сообщество, социальное сообщество, социотип государства.



Человеческая цивилизация последовательно осваивает новые модели своего существования. Наиболее современной из них является модель когнитивного гуманного общества, ориентированного на творческого человека как на главный ресурс и главный результат его функционирования и развития. Уже многие идеи нового общества нашли отражение в публикациях известных ученых. Но пока остается неизвестным способ обеспечения в нем справедливости и социальной гармонии.

В связи с ускорением и усложнением жизни, как отдельный человек, так и сообщества, созданные им, получают значительные психологические перегрузки. Отрицательные эмоции разрушают союзы и желание людей коллективно создавать новую жизнь. Разрешению этой проблемы может способствовать использование идей нового междисциплинарного научного направления – соционики. Она быстро и успешно осваивается менеджерами, консультантами по персоналу. Но есть еще одно новое направление – корпорации и общества.

Именно в контексте последнего уровня предмета исследования соционики и формулируется цель данной статьи – проанализировать и обобщить возможности ее использования для создания творческих сообществ, способных быстро и эффективно реагировать на нестандартные ситуации их жизнедеятельности.

Исходные идеи для статьи получены из публикаций таких ученых, как А. Букалов, В. Гуленко, А. Доронин, В. Войтко и др. Как известно, центральным понятием соционики является социотип – определенная модель восприятия человеком окружающего мира на основании собственных оригинальных информационных каналов. В настоящее время модельный аппарат соционики позволяет описывать как состояние человека и динамику его функционирования, так и интегральные типы любой совокупности людей – коллективы, организации, нации, этносы, государства и т. д.

Преобразование информации, знаний, способности человека их быстро приобретать и практически использовать в критические ресурсы его выживания обусловили тот факт, что объективно диагностика состояния социально-экономической формации или стадии развития общества, этноса, цивилизации в первую очередь должна ориентироваться на способы и формы получения и циркуляции информации. Они же должны стать и первоисточниками поддержания здорового гуманного стиля функционирования и развития любых социальных сообществ – коллективов, наций, государств.

Как раз в модели когнитивного гуманного общества информационный подход объединяет экономические и социально-политические компоненты человеческих сообществ в единое целое, а способы такого объединения описываются моделями интегральной соционики, представленные в работах А. Букалова. Такая точка зрения дает возможность объяснить, почему развитие общества с ростом насыщения его информацией движется к более сложным информационным технологиям, а промышленное общество уступает приоритет информационному.

В открытой печати уже появились интересные результаты оценки социотипов государств. Например, они представлены в работе А. Букала [1].

Автор позиционирует различные страны в координатах социотипов, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Позиционирование стран в координатах социотипов

Название социотипа	Страна	Название социотипа	Страна
1	2	3	4
ИЛЭ (Искатель)	Евреи (Европа, США)	ЛИЭ (Предприниматель)	США, Норвегия
ИЭЭ (Психолог)	Евреи (Израиль), Испания, Румыния	ЗИЭ (Наставник)	Польша, общеарабский этнотип, безотносительно к странам, Австрия
ИЛИ (Критик)	Китай	ЛИИ (Аналитик)	Швеция, Чехия
ИЭИ (Лирик)	Россия, Ирландия, Иран	ЭИИ (Гуманист)	Беларусь, Канада
СЛЭ (Маршал)	Турция, Чечня, древний Рим, Сербия	ЛСЭ (Администратор)	Литва, Великобритания, Япония

1	2	3	4
СЭЭ (Политик)	Грузия, Казахстан, Корея, древние Афины	ЭСЭ (Жизнелюб)	Франция, Аргентина, Армения, Италия
СЛИ (Мастер)	Австралия, Нидерланды, Финляндия, Япония	ЛСИ (Инспектор)	Германия, Эстония, древняя Спарта
СЭИ (Посредник)	Дания, Азербайджан, Бельгия	ЭСИ (Хранитель)	Украина, Швейцария

Эти данные вполне могут создать основу для построения коалиций государств в контексте развивающихся процессов глобализации мира с учетом правил построения так называемых квадрантов. В табл. 2 приведена информация по структуре квадрантов.

Таблица 2

Применение соционики на макроуровне

Название социотипа	Распределение ролей в квадранте	Предполагаемые страны
Первая квадранта (Альфа)		
ИЛЭ (Искатель)	Программа	Евреи (Европа),
ЛИИ (Аналитик)	Коррекция	Швеция, Чехия
ЭСЭ (Жизнелюб)	Реализация	Франция, Аргентина, Армения, Италия
СЭИ (Посредник)	Координация	Дания, Азербайджан, Бельгия, Кипр
Вторая квадранта (Бета)		
ЭИЭ (Наставник)	Программа	Польша,
ИЭИ (Лирик)	Коррекция	Россия, Ирландия, Иран
СЛЭ (Маршал)	Реализация	Турция, Древний Рим, Сербия
ЛСИ (Инспектор)	Координация	Германия, Эстония, древняя Спарта
Третья квадранта (Дельта)		
ЛИЭ (Предприниматель)	Программа	США, Норвегия
ИЛИ (Критик)	Коррекция	Эстония, Латвия
СЭЭ (Политик)	Реализация	Грузия, Казахстан, Корея
ЭСИ (Хранитель)	Координация	Швейцария
Четвертая квадранта (Гамма)		
ИЭЭ (Психолог)	Программа	Израиль, Испания, Румыния
ЭИИ (Гуманист)	Коррекция	Беларусь, Канада, Китай
ЛСЭ (Администратор)	Реализация	Литва, Великобритания, Япония
СЛИ (Мастер)	Координация	Австралия, Нидерланды, Финляндия, Япония, Украина

Учитывая тот факт, что ментальные модели страны являются наиболее распространенными среди ее населения, на этой же информации можно строить международные сообщества, в том числе и экономические.

Не только квадранты, но и информация по отношениям между социотипами может стать источником прогнозирования возможных отношений между студентами академических групп, между группами и преподавателями.

Еще одним продуктивным направлением использования рекомендаций соционики может быть выбор руководителями коллективов способов стимулирования их трудовой деятельности.

Во всяком случае, очевидно, что исследование этих новых научных направлений полезно не только для их дальнейшего развития, но и для решения ряда важных практических задач, одной из которых является злободневная проблема формирования гармоничных команд диалога на всех уровнях нашего конфликтного мира.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Букалов А. В. Интегральная соционика. Типы коллективов, наций, государств. Этносоционика [Электронный ресурс] / А. В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности. – 1998. – № 5. – Режим доступа : <http://www.socionics.ibc.com.ua/t/as598.html>. 2. Гумилев Л. Н. География этноса в исторический период / Л. Н. Гумилев. – Л. : Изд. Наука, 1990. – 156 с. 3. Доронин А. В. Практикум по соционике для менеджеров / А. В. Доронин. – Х. : ИНЖЭК, 2003. – 100 с.

Студент 1 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ

ПОЛИТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА УКРАИНЦЕВ В XXI ВЕКЕ

Аннотация. Рассмотрен феномен политической культуры украинцев, показаны тенденции развития общества и его готовность к изменению взглядов, обозначены перспективы развития политической культуры в Украине, приведен фрагмент собственного исследования.

Анотація. Розглянуто феномен політичної культури українців, показано тенденції розвитку суспільства і його готовність до зміни поглядів, позначено перспективи розвитку політичної культури в Україні, наведено фрагмент власного дослідження.

Annotation. The article describes the phenomenon of political culture of the Ukrainians, shows the trends of development of society and its willingness to change views, the prospects of the development of political culture in Ukraine, gives a fragment of author's own research.

Ключевые слова: культура, демократия, страта, социум, технологии.

Актуальность темы обусловлена тем, что феномен политической культуры долгое время не подвергался специальному теоретическому изучению с точки зрения общей теории культуры. Лишь в последнее время появляются попытки систематического исследования политической культуры в философском, политологическом и историческом аспектах. На сегодняшний день феномен политической культуры заслуживает более пристального внимания и всестороннего анализа, который позволит глубже понять ее социальную природу, общественную обусловленность и характер изменчивости, выявить доминирующие тенденции в этой сфере, что важно как для научного прогнозирования, так и для практического применения в становлении гражданского общества в Украине.

Научные разработки по этой теме осуществляли Платон и Аристотель, в XVIII веке – Ш. Монтескье и И. Гердер, в XIX веке – Г. Гегель и А. Токвиль, в XX веке – М. Вебер и О. Шпенглер, В. Герье и В. Ивановский, М. Острогорский, М. Драгоманов, Б. Кистяковский, С. Крымский. В их творчестве прослеживается преемственность многих политико-культурологических идей. Заслуживают внимания и такие деятели, как: Д. Донцов, В. Липинский, П. Христюк и другие, внесшие весомый вклад в развитие политической мысли. Все они подчеркивали необходимость установления демократической республики, в которой господствует справедливый закон как выражение справедливости, истины, а также обязательность равенства всех слоев населения перед законом.

В наше время два термина: "политика" и "власть" очень тесно связаны друг с другом. Люди стали идти в политику не ради благоустройства страны, а ради собственной выгоды, завоевания более высокого статуса. Тем самым политики относятся к высшим социальным стратам, так как наиболее важным источником формирования страт является развитие специфического стиля жизни, включающего тип занятия, профессии.

Категория политической культуры отражает качественное состояние политической жизни социума, уровень его. В широком понимании ею определяются базисные знания об обществе, которые усвоены и восприняты большей частью социума и определяют ценностные ориентации и политическое поведение на уровне общества, группы, личности. В узком смысле понятие политической культуры включает язык политического дискурса, культуру политического мышления и политического общения, культуру поведения политиков и населения как субъектов политического процесса. Однако вряд ли можно сконструировать сегодня универсальное определение политической культуры, которое могло бы устроить всех.



Для изучения общественного мнения относительно сущности политической культуры в Украине, автором было проведено собственное исследование методом анкетирования людей разного возраста и разных социальных групп. Было задано 20 различных вопросов, некоторые из них были ключевыми. Один из вопросов необходимо привести как пример: "Демократические принципы в Украине нужно развивать или ограничивать?". 55 % респондентов ответили, что нужно развивать, 25 % считает, что демократию нужно ограничить, 5 % – предложило отказаться от демократии, и 15 % затруднились с ответом. По этим данным видно, что политическая культура зависит от традиций, сложившихся в прошлом, то есть не каждый человек готов принять демократию как основную политическую систему. В какой-то степени такая тенденция говорит о слабой готовности к изменениям в жизни страны.

На сегодняшний день перспективы развития политической культуры в Украине заключаются, прежде всего, в развитии гражданского общества, то есть демократических форм управления, обеспечении приоритета прав и свобод гражданина над правами нации, народа, государства, разделении функций власти, диктатуры закона для всех граждан и должностных лиц. Но это может произойти только через осуществление реальных, решительных перемен в экономической жизни общества, активизацию производства, формирование соответствующих культурно-политических и социально-психологических установок большинства населения Украины брать на себя ответственность за судьбу государства [1].

Политическая культура современности – сложное многоструктурное явление, которое находится под влиянием новейших технологий. Глобализация информационно-коммуникативных технологий приводит к формированию виртуального мира. Сегодня Интернет влияет на формирование сознания людей больше, чем традиционные средства массовой информации, а значит и на политическую культуру. Некоторые ученые утверждают, что под влиянием Интернета, с его языком и огромными техническими возможностями, исчезает культура, а с ней и политическая культура.

Если сравнивать XXI век с прошлыми эпохами, то можно увидеть, что информационно-коммуникативные технологии произвели не только радикальные изменения основ экономики, но и изменения в социально-политической, культурной сфере. В XXI веке усложняется не только социальная структура общества, но появляются и новые социальные группы, что приводит к имущественному неравенству. Усиление вертикальной и горизонтальной мобильности влечет за собой переоценку ценностей и модификацию мировоззренческих и поведенческих ориентаций людей, то есть всех компонентов политической культуры.

В современной Украине происходит процесс переплавки элементов различных политически разобщенных региональных субкультур в единую полиструктурную единицу – политическую культуру украинского народа, которая должна характеризоваться именно как гражданская политическая культура, потому что именно она обеспечивает стабильное развитие украинского социума на пути утверждения демократии и создания правового социального государства с развитым гражданским обществом. Вопросы государственного развития в Украине сегодня напрямую зависят от уровня политической культуры разных слоев населения, общества в целом.

Политическая культура XXI века – это время, когда культура уже представляется не только как составная часть общества, в котором находятся ассоциации и общества, нет, это время граждан, которые создают интеллектуальный капитал, где культура гарантирует вместе с другими социальными ценностями общественный порядок и взаимопонимание в обществе и выступает как ценность, как европейская ценность, где центром всего является человек.

Научн. рук. Сасина Л. А.

Литература: 1. Дахин В. Политическая культура и власть / В. Дахин // Свободная мысль. – 1996. – № 1. 2. Пахомов Ю. Політична культура посттоталітарної доби / Ю. Пахомов // Політологічні читання. – 1992. – № 2. – С. 40. 3. Артемов Г. П. Политическая социология : учебн. пособ. / Г. П. Артемов. – 2007. – 80 с. 4. Цимбалистий Б. Клеймо безгосударственности. Политическая культура украинской независимости / Б. Цимбалистий. – М., 1994. 5. Бебик В. М. Политология для политика и гражданина : монография / В. М. Бебик. – К. : МАУП, 2003. – 424 с. 6. Попова В. М. Социология: теория, методы, маркетинг / В. М. Попова. – 2008. – № 2. – С. 14–28.

Студент 1 курсу
факультету ННІ праці та соціальних технологій Східноукраїнського національного університету
ім. Володимира Даля

НАСИЛЬСТВО У ШКІЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

Анотація. Розглянуто особливості поширення жорстокого поведіння з дітьми у шкільному середовищі. Проведено соціологічний аналіз сучасного стану досліджуваної проблеми та виявлено реальні можливості й заходи, що здійснюються на сучасному етапі в нашій державі для подолання цього соціального явища.

Аннотация. Рассмотрены особенности распространения жестокого обращения с детьми в школьной среде. Проведен социологический анализ современного состояния исследуемой проблемы и выявлены реальные возможности и мероприятия, осуществляемые на современном этапе в нашей стране для преодоления этого социального явления.

Annotation. The peculiarities of child abuse in school environment have been discussed. A sociological analysis of the current state of examined problem has been held and real opportunities and measures carried out in our country at present to address this social phenomenon have been identified.

Ключові слова: насильство, діти, школа, агресія.

Світова криза, процес формування нових "економічних" цінностей у суспільстві та відсутність моральних цінностей, героїв, позитивні вчинки яких діти могли б наслідувати, в українському суспільстві мають не найкращі наслідки. При цьому непокоїть факт збільшення числа злочинів у шкільному середовищі, про що майже щодня свідчать сучасні засоби масової інформації. Отже, формування агресивної поведінки дітей у шкільному середовищі відображає одну з найгостріших соціальних проблем – зростання насильства серед учнів. Метою цього дослідження є соціологічний аналіз насильства в школі, вияв ефективних методів вирішення та запобігання його поширенню.

Право дітей нашої країни на захист від усіх форм насильства гарантується статтями 28, 52 Конституції України, відповідно до яких ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню. Статтею 10 Закону України "Про охорону дитинства" встановлено, що кожній дитині гарантується право на свободу, особисту недоторканність та захист гідності [1]. Особливу увагу цій проблемі приділяють міжнародні організації ЮНЕСКО та ЮНІСЕФ. Проблему насильства досліджували такі соціологи, як: Р. Арон, К. Вільсон, Ш. Волін, Г. Ковганич, Г. Моргентау, Р. Нібур. Зарубіжні дослідники Х. Лейманн, Д. Лейн, К. Лоренц вивчали проблеми, які пов'язані з процесом психологічного та фізичного насилля. На теренах СНД причини та наслідки жорстокої поведінки школярів, третирування учнів учнями, висвітлені у роботах В. Ролінського, А. Чернякової. Агресія і залякування однокласників – гостра соціальна проблема, яка, на жаль, є малодослідженою в Україні.

Згідно з результатами дослідження Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, проведених у київських школах, 34 % учнів були жертвами цькування, 43 % – знущалися над однолітками хоча б раз у житті, а 13 % – були організаторами знущань [2]. У сучасній школі дитина не відчуває себе безпечно і комфортно, хоча саме тут повинні бути створені комфортні умови для всебічного розвитку особистості. Комфортно себе відчувають лише 58 % учнів, 28 % – часто конфліктують з вчителями [3, с. 18].

Через телебачення, пресу, радіо та Інтернет пропагують гультайство, цинізм та злочинність; демонстрація сцен насильства сприяє розвитку агресивності. Одним із



джерел впливу на прояв агресії та насильства підлітків є комп'ютерні ігри – жорстокі герої відеоігор виступають як моделі поведінки, які наслідують школярі. Агресивна поведінка учнів підсилюється внаслідок несприятливих відносин з педагогами, що не володіють навичками спілкування з "важкими дітьми". Постійна конфронтація, тривалі суперечки й взаємна емоційна напруженість, ворожість викликають вербальну агресію учнів на педагогів і фізичну агресію на своїх однолітків. Підлітки "отримують" навички агресивної поведінки також зі спілкування з однолітками – вони вчать себе поводити себе жорстоко, спостерігаючи за поведінкою інших підлітків. Учень, який має більше сил, знущується з інших дітей, які слабші та невпевнені. Жертвами стають учні, які відрізняються расовою приналежністю, фінансовим або соціальним рівнем. Такі діти не можуть відстояти себе, а захистити їх, як правило, нікому. Батьки, не маючи часу, не надають вчасної допомоги і підтримки таким дітям, залишаючи їх на самоті зі своїми проблемами. Це призводить до того, що дитина стає жертвою і самотньо страждає від приниження і болю. Агресія і жорстокість в сім'ї сприяють виробленню у дітей потреби когось принижувати та ображати, щоб перемістити свої особисті образи на інших. Важливу роль відіграє темперамент дитини: імпульсивні школярі схильні до підвищеної агресивності.

Можна виділити такі форми насильства: фізичне, психологічне, сексуальне, економічне. Психологічне насильство пов'язане з дією на психіку шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно спричиняється емоційна невпевненість. Сексуальне насильство супроводжується сексуальними домаганнями і сексуальною експлуатацією неповнолітніх. Воно має сучасне забарвлення, яке характеризує термін "кібербулінг" – це насильство (в тому числі, сексуальне) через Інтернет: це технічно сфабриковані сексуальні фото із зображенням обраної жертви, сексуально образливі записки, листи, плітки, обмови, відео тощо [4]. Фізичне знущення супроводжується нанесенням фізичних травм, різних тілесних ушкоджень, що заподіюють шкоду здоров'ю дитини, порушують її розвиток і позбавляють життя. Ці дії можуть здійснюватися у формі штовхань, побиттів, катування, струсу, у вигляді ударів та ляпасів. Під час економічного насильства школярі втрачають власні кошти та майно.

Згідно з дослідженнями медиків, насильство у будь-якій формі залишає грубий слід у психіці дитини. Багато з постраждалих учнів мають безліч психоемоційних розладів і проблем зі здоров'ям.

Тому соціально-психологічні служби повинні активно працювати з родиною, проводити продуктивну роботу з жертвою: дитині необхідно допомогти позбутися почуття страху і повернути віру в себе. Необхідно подолати проблему байдужості, бо мова йде про дітей, які душевно та фізично страждають, які з кожним днем втрачають віру в справедливість та власні сили. Учням необхідна увага дорослих та підтримка адміністрації школи; важливо розмовляти, пояснювати та навчати дітей мирному стилю спілкування, знаходити аргументи, відстоювати свої позиції ввічливими словами. Необхідна більша увага з боку батьків, які повинні відслідковувати: яким фільмам віддає перевагу дитина, яку поведінку наслідує та чим захоплюється. Вони повинні приділяти увагу настрою, з яким дитина повертається зі школи, бо дуже часто жертва насильства через сором та страх замовчує про те, що сталося. Отже, профілактика і попередження насильства у школі стає необхідним фактором для вирішення даної проблеми.

Проблема насильства у шкільному середовищі є результатом дії багатьох чинників, серед яких можна виділити: соціальні умови, психологічні особливості школярів, психологічний тиск з боку педагогів, нестача спеціальних організацій та спеціалістів з подолання конфліктів, суспільно-політична та культурна криза та ін. Держава повинна вжити низку заходів для викорінення даної проблеми в нашому суспільстві: відкривати нові центри для дітей, що постраждали від насильства, спеціалізовані соціальні служби. Повинно відбуватися підвищення поінформованості населення про проблему жорстокого поводження серед школярів та можливі шляхи запобігання недбалого ставлення й приниження дитячої гідності. При вирішенні цієї проблеми особлива відповідальність покладається на педагогів навчальних закладів, які повинні формувати у школярів навички співпраці, створювати безпечне здорове середовище у шкільних колективах, допомагати будувати ефективну систему вирішення конфліктних ситуацій. Соціальні педагоги мають виявляти дітей-агресорів і проводити з ними активну індивідуальну роботу, вчити їх аналізувати свої почуття та з розумінням ставитися до індивідуальних відмінностей кожної людини. Необхідно розширити позакласну роботу: різноманітні спортивні змагання, ігри, організації клубів з правових знань, конкурси та інші заходи, які сприяють колектив-



ному зближенню дітей. Суспільство має докласти всіх зусиль для того, щоб у дітей формувалася творчість, активність та самореалізація особистості.

Наук. керівн. Лобовікова О. О.

Література: 1. Про охорону дитинства [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. 2. Насильство в українських школах. Звідки у дітей агресія? [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://rights.martin-club.org/index.php?id=1316525650>. 3. Тулупова Т. В. Діалог між учителями та учнями / Т. В. Тулупова // Шкільному психологу. Усе для роботи. – 2010. – № 5(17). – С. 18. 4. Кібербулінг як педагогічна проблема [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=15558&chapter=1>.

Ісаків Ю. Ю.

УДК 005.95:378

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. Розглянуто проблеми працевлаштування студентів за спеціальністю. Проведено соціологічне дослідження серед студентів, які закінчили навчання і які ще навчаються. Обґрунтовано основні проблеми в процесі працевлаштування. Проаналізовано сучасний ринок праці України. Подано подальші рекомендації студентам.

Аннотация. Рассмотрены проблемы трудоустройства студентов по специальности. Проведено социологическое исследование среди студентов, которые закончили обучение и которые еще учатся. Обоснованы основные проблемы при трудоустройстве. Проанализирован современный рынок труда Украины. Представлены дальнейшие рекомендации студентам.

Annotation. This article examines the problem of students' employment by the speciality. A sociological study of students who graduated or those who are still enrolled has been held. The basic problems of employment have been proved. Current labor market of Ukraine has been analyzed. The further guidance for students has been given.

Ключові слова: працевлаштування, трудова соціалізація, програма співпраці найму робочої сили.

У сучасних умовах все більшої актуальності набуває проблема працевлаштування випускників вузів, найбільш повної реалізації їх професійного та особистісного потенціалу. Суть проблеми полягає в тому, що молоді спеціалісти, які виходять на ринок праці після закінчення вузів, стикаються із різними складнощами. Основна перешкода – невідповідність навиків та вмінь, які готові надати спеціалісти, та попит роботодавців на ці вміння. Ще одна перешкода – це те, що трудова діяльність студентів під час навчання не пов'язана з придбанням спеціальності та недостатня кількість практичної діяльності. Тому великий відсоток студентів задля конкурентоспроможності повинен нерозривно поєднувати процес трудової соціалізації зі здобуттям основної професії в вузі.

Зараз достатньо літератури, де багато вчених пояснюють цей феномен і презентують його як насправді актуальну проблему реалізації професійних навичок. Заслуго-

вують на увагу роботи таких вчених, як: Алімова О. Н., Гогіна Н. А., Суховська А. М. [1 – 3], які вважають, що саме ліквідація державного розподілу випускників закладів професійної освіти є однією з головних причин збільшення проблем з працевлаштуванням студентів.

Суховська А. М. розглянула у своїй статті проблему працевлаштування та само-реалізації молоді у невеликих муніципальних утвореннях. Було проведено ряд заходів для збільшення конкурентоспроможності молоді [3]. Однак права та обов'язки випускників вузів, порядок їх працевлаштування регламентовано Законом України "Про вищу освіту", Кодексом законів про працю України, Законом України "Про зайнятість населення" та ін. [4, гл. 1 – 20]. Незважаючи на те, що кожна спеціальність має свої характерні особливості, при працевлаштуванні основні поняття та засади, подані вченими, ефективно використовуються студентами.

Метою статті є дослідження ринку праці та розробка подальших рекомендацій щодо працевлаштування спеціалістів за напрямом "Туризм" у Харківській області.

Ринок праці та ринок освітніх послуг так само, як і товарний ринок розвиваються за законом попиту та пропозиції. Тому важливо контролювати баланс цих ринків для ефективного розвитку економіки України та суспільства в цілому.

Державним комітетом статистики України було проведено дослідження серед студентів, яке виявило основні проблеми безробіття молоді [5]:

1. Професія, отримана випускником, часто в нових мінливих умовах виявляється незатребуваною на ринку праці.

2. Недостатня зацікавленість взаємодії між органами освіти, роботодавцями та органами служби зайнятості.

3. Роботодавці часто не в змозі оцінити такі переваги молоді, як мобільність, гнучкість, здатність до навчання, а з іншого боку, багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів з роботодавцями.

4. Невідповідність підвищених претензій молоді щодо високої заробітної плати та гідних умов праці можливостям роботодавців.

5. Високі критерії оцінки професійної підготовки молодих фахівців з боку роботодавців.

За результатами проведеного соціологічного дослідження серед студентів другого курсу ХНЕУ, в якому приймало участь 3 юнаків і 7 дівчат у віці 17 – 19 років, які на даний момент продовжують навчання за фахом "Туризм" і спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад за тим же напрямом було встановлено (рис. 1):

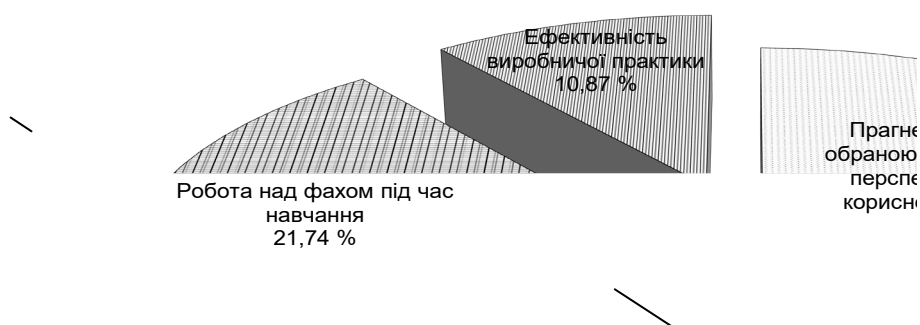


Рис. 1. Результати опитування студентів, які навчаються у вузі

Аналіз результатів дослідження дозволяє стверджувати, що серед студентів, які ще продовжують навчатися, переважає відсоток тих, хто планує працювати за спеціальністю (32,60 %), але негативною тенденцією є те, що 34,78 % не впевнені повною мірою у своєму рішенні, а 21,74 % стверджують, що вони не збираються працювати за спеціальністю, та всього 10,87 % студентів вважають виробничу практику ефективною.

Результати дослідження серед студентів, які закінчили навчання за фахом "Туризм" подано на рис. 2.

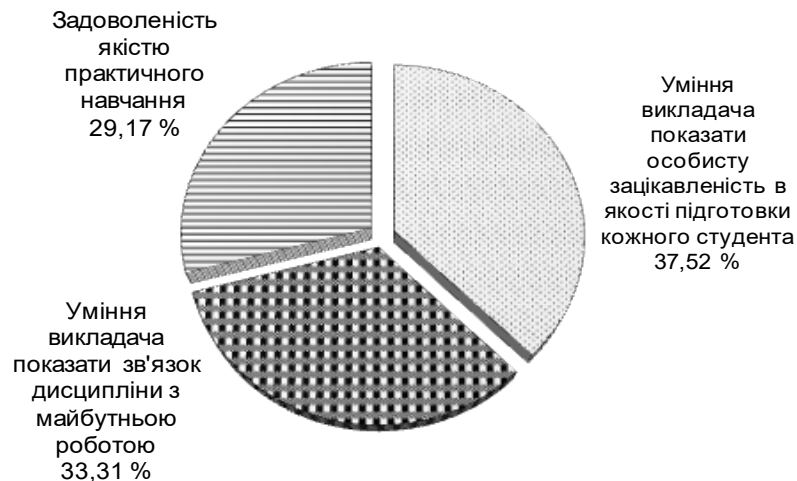


Рис. 2. Результати опитування студентів, які закінчили навчання

Серед всіх спеціалістів, які приймали участь у дослідженні, тільки 60 % працюють за фахом.

У наш час через надто швидку мінливість і мобільність суспільства, а також ринку праці в цілому, молодь, яка навчається більше п'яти років і не завжди за сучасною моделлю отримання освіти, після закінчення навчання втрачає свою привабливість перед роботодавцями. Зараз формується попит, якому не відповідає пропозиція спеціалістів. Тому таке явище, як непрацевлаштування, набуло глобального характеру і охопило не лише Україну, а й інші країни світу.

Для вирішення даних проблем слід застосовувати заходи підвищення рівня практичного спрямування в навчальних закладах. Це можна зробити за допомогою введення спеціальних програм з працевлаштування випускників, програми співпраці найму робочої сили, програми зі спеціального страхування безробіття, яку запропонували О. Дубова, З. Рахматулліна, І. Маслова у своїй праці "Роль служби зайнятості у професійному самовизначенні молоді" [6]. Перш за все необхідно скласти грамотне резюме, в якому детально висвітлити всі питання, пов'язані з трудовою діяльністю. В якості останньої може бути і участь в короткострокових практиках.

Виходячи із зазначеного, можна зробити висновки, що успіхів у пошуку роботи в динамічному середовищі може домогтися тільки той, хто відкритий до змін, комунікабельний, має розвинуту здатність до постійного навчання та перенавчання. Молодим фахівцям потрібні значні знання в суміжних галузях, додаткова освіта, вміння швидко адаптуватися в мінливих умовах.

Наук. керівн. Полубєдова А. О.

Література: 1. Алимova О. Обеспечение занятости и трудоустройства / О. Алимova // Научные труды РАЮН. В 3-х томах. – М. : Юрист, 2009. – С. 22–23. 2. Гогиha Н. А. Конкурентоспособность выпускника как фактор трудоустройства / Н. А. Гогиha // Высшее образование в России – 2010. – № 12. – С. 151–154. 3. Суховська А. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи в небольших муниципальных образованиях / А. Суховська // Управление персоналом. – 2008. – № 10. – С. 5–7. 4. Кодекс законов о труде Украины: по состоянию на 1 января 2011 г. – К. : Одиссей, 2011. 5. Проблемы безработицы молодежи [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://economicinnovations.com/article/employment_problems_young_people_in_Ukraine. 6. Дубова О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи / О. Дубова, З. Рахматуллина, И. Маслова // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 36–53.

ИЗУЧЕНИЕ ПРИЧИН ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ

Аннотация. Проанализированы причины девиантного поведения подростков, формы девиации этого периода жизни человека, а также главные факторы, вызывающие отклоняющееся поведение. Рассмотрены возможные варианты решения данной проблемы.

Анотація. Проаналізовано причини девіантної поведінки підлітків, форми девіації цього періоду життя людини, а також головні чинники, що викликають поведінку з відхиленням. Розглянуто можливі варіанти вирішення даної проблеми.

Annotation. The article analyzes the causes of adolescent deviant behaviour, deviation forms of this human life stage and the main factors causing such behaviour. The possible solutions to the problem have been considered.

Ключевые слова: девиация, трудный подросток, анкетирование, формы девиации.

Отклоняющееся поведение имеет сложную природу, обусловленную самыми разнообразными факторами, которые находятся во взаимодействии и взаимовлиянии. Все чаще поведенческие нарушения у детей и подростков ставят в тупик не только родителей, но и опытных ученых и работников сферы образования.

Одним из самых критических периодов психического развития является подростковый возраст [1]. Именно в этот период могут возникать и развиваться неблагоприятные особенности личности, свойственные представителям "группы риска". К "группе риска" относят трудновоспитуемых детей с различными психическими и социальными отклонениями (дезадаптацией).

Сказать, что тема востребована, означает не сказать ничего. В наше время дети сталкиваются со многими "подводными камнями", обойти которые в состоянии далеко не каждый. Угрозы самоубийств, порча вещей, мелкие кражи, равнодушие к учебе, эмоциональные взрывы – все это те ошибки, которые совершает каждое поколение. Ежегодно миллионы подростков совершают суицид, грубят взрослым, отрицают общепринятые нормы морали. Поэтому и необходимо вести просветительскую работу, выявляя весь вред девиации.

Цель статьи – выяснить причины, толкающие детей на опасный путь, определить формы отклоняющегося поведения и рассмотреть возможные варианты решения проблемы.

Многих подростков можно назвать трудными. Но что значит "трудный" подросток? Для кого и почему? Чаще всего "трудный" – это не поддающийся воспитанию и труден он лишь для воспитателя, потому что система воспитания, применяемая к ребенку, не эффективна.

Как бы различны ни были формы девиантного поведения [1], но все они взаимосвязаны и их рамками являются планка контроля и уровень самоуважения. В научной литературе на этот счет существуют четыре главные гипотезы:

1. Девиантное поведение способствует снижению самоуважения, потому что индивид невольно усваивает и разделяет негативное отношение общества к своим поступкам, а тем самым и к себе.

2. Низкое самоуважение способствует росту антинормативного поведения: участвуя в антисоциальных группах, подросток пытается тем самым повысить свой психологический статус у сверстников, найти такие способы самоутверждения, которых у него не было в семье и школе.



3. При некоторых условиях, особенно при низком начальном самоуважении, девиантное поведение способствует повышению самоуважения.

4. Кроме преступности важное влияние на самоуважение оказывают другие формы поведения, значимость которых с возрастом меняется.

Девиация не лучший и не единственный способ избавиться от чувства самоуничижения. "Высокое самоуважение" проблемного подростка зачастую неверно: в нем много напускного, демонстративного. В глубине души он не может ставить себя наравне с обществом, и рано или поздно это сказывается.

Почему же именно данный возраст представляет собой группу повышенного риска? Главным фактором здесь является то, что детские формы контроля, основанные на соблюдении внешних норм и послушании взрослым, уже не действуют, а взрослые способы, предполагающие сознательную дисциплину и самоконтроль, еще не сложились и не окрепли.

К основным формам девиантного поведения относятся:

- Алкоголизация.
- Наркомания.
- Агрессивное поведение.
- Суицидальное поведение.
- Психические расстройства.
- Противоправное поведение.

Наличие хотя бы одной из форм девиации в поведении, делает подростка более восприимчивым к другим формам [2].

Для изучения общественного мнения относительно сущности данной проблемы автором было проведено собственное исследование. На первом этапе была опрошена независимая аудитория респондентов. Среди основных вопросов анкеты были вопросы о том, осознается ли девиантное поведение самими детьми, что может быть причинами такого поведения, существуют ли средства это исправить. В анкетировании принимали участие люди старше 20 лет, в большинстве своем (согласно паспортнике) имеющие семьи и детей.

На втором этапе исследования был выполнен анализ и сделаны выводы. Полученные результаты подтвердили, что проблема существует и выражена довольно ярко, поскольку на вопрос о ее существовании, 85 % опрошенных дали положительный ответ. Формы проявления девиации отмечены в целом одинаковые: плохие привычки, антисоциальное поведение. Они и проводят грань, переступая которую, ребенок уже не может самостоятельно справиться с проблемой и вырастает маргиналом. Ответы на вопрос о причинах отклоняющегося поведения даны самые разнообразные: трудное детство, неблагополучная, неполная семья, психологические травмы, наследственность. По общему мнению всех опрошенных, девиантное поведение практически не осознается детьми, а вероятность устранения проблемы очень низкая. Однако общество способно помочь личному становлению ребенка и его адаптации в социуме.

В современном мире подростка ждет множество соблазнов. В силу особенностей своего возраста, он чаще соглашается на рискованные поступки, острее переживает события своей жизни и легче сходит с правильного пути.

Таким образом, можно сделать вывод, что девиантное поведение представляет собой нормальную реакцию на ненормальные для ребенка или группы подростков условия (социальные и микросоциальные), в которых они оказались. Результаты проведенного исследования показали всю остроту проблемы. Причинами возникновения этих отклонений, в каждом отдельном случае, может быть либо сам подросток, либо его ближайшее окружение. Анализ состояния проблемы помог определить понятия "девиантное поведение", "трудный ребенок", а также выявить формы и причины отклоняющегося поведения в современном мире. Следовательно, фундаментальная база искоренения девиантности уже заложена. Следует помнить, что подросток с отклонениями в поведении не асоциальная личность, а просто не сложившийся человек, которому нужно протянуть руку помощи.

Научн. рук. Сасина Л. А.

Литература: 1. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – СПб. : Прайм – Евроник ; М. : Олма-Пресс, 2005. – 666 с. 2. Сасина Л. А. Социология : учебн. пособ. для самост. изуч. дисц. / Л. А. Сасина, Н. А. Мажник. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2003. – 280 с.

ПРОБЛЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ОЧИМА СТУДЕНТІВ

Анотація. Розглянуто актуальні проблеми професійної орієнтації молоді. Досліджено мотиви вибору професії студентами та їх професійні вподобання. Визначено основні причини професійної невизначеності. Запропоновано перспективні напрями реформування системи професійної орієнтації.

Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы профессиональной ориентации молодежи. Исследованы мотивы выбора профессии студентами и их профессиональные предпочтения. Определены основные причины профессиональной неопределенности. Предложены перспективные направления реформирования системы профессиональной ориентации.

Annotation. The article deals with topical issues of professional orientation of young people. The motives of career choices made by the students and their professional preferences have been investigated. The main causes of occupational uncertainty are determined. Perspective directions of vocational guidance reform have been proposed.

Ключові слова: профорієнтація, професійне самовизначення, професійна невизначеність, мотиви вибору професії, ринок професій, служба професійної орієнтації молоді.

Процес вибору професії є, по суті, вибором життєвого шляху, вибору долі, тому завдання професійної орієнтації молоді стають все більш значущими, проблема їх вирішення загострюється в умовах постійного зростання кількості професій, які можна обрати.

Загальним проблемам профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, питанням професійного самовизначення присвячено роботи Жемери Н. В., Клімова Є. О., Левківського М. В., Мадзігона В. М., Отрощенко Н. Л., Федоришина Б. О. та ін.

Вибір професії – один із найвідповідальніших моментів, який трапляється в житті кожного. Саме цей вибір визначає подальший життєвий шлях людини. Найкраще, коли професійне самовизначення здійснюється з урахуванням здібностей. Однак у сучасних умовах на перші місця виходять такі чинники, як матеріальний достаток, який може забезпечити та чи інша професія; престижність цієї професії на сьогоднішній день; легкість вступу до ВНЗ; вартість навчання та ін. Це призводить до парадоксальної ситуації, коли більша частина випускників вищих і середніх спеціальних навчальних закладів останніми роками стають спеціалістами професій, на які немає попиту на підприємствах та в організаціях, тому вони змушені працювати не за фахом. Підтвердженням цього є той факт, що за даними регіональних органів з праці, які склали приблизний список дефіцитних спеціальностей, першу десятку посідають робітничі спеціальності та професії сфери послуг. Але випускники шкіл наполегливо кілька років поспіль на перше місце ставлять професії юриста, економіста, менеджера [1].

Коли людина обирає професію, то, на жаль, не завжди замислюється над тим, чи користується ця професія попитом у роботодавців, чи легко буде знайти собі роботу за цією спеціальністю. Статистика свідчить про те, що тільки 22 % всіх випускників вузів і спеціалізованих установ освіти йдуть працювати за фахом [2].

З метою визначення провідних мотивів вибору професії, було проведено анкетування серед 50 студентів 1 курсів вищих навчальних закладів м. Харкова та отримано



такі результати: для 68 % пріоритетним мотивом є гарний заробіток; 39 % вважають важливим спілкування з людьми, незалежність – пріоритет для 34 %; для 23 % важливим фактором є професія, яка не потребує відлучення від сім'ї, що, безумовно, пов'язано зі страхом залишити рідну оселю; для 16 % опитаних важливим мотивом є можливість бачити результат праці та можливість подальшого зростання, застосовувати знання на практиці.

Тобто, як можна спостерігати, молодь, обираючи професію, часто спирається на критерії престижності, вигідності, однак зовсім не враховує можливість подальшого працевлаштування за фахом. Це свідчить про розрив зв'язків між школою, навчальними закладами професійної освіти та роботодавцями.

Ще однією проблемою, яка вимагає реформування вітчизняної системи професійної орієнтації, є те, що більшість випускників не мають чіткої життєвої перспективи, більш ніж 30 % перебувають у стані стресу, одна з причин якого – почуття соціальної незахищеності [1]. Згідно з проведеним анкетуванням студентів тільки у 42 % відстежується обґрунтований вибір професії. Студенти вбачають основними причинами професійної невизначеності такі фактори: погану інформованість про ринок професій – 57 % опитаних, брак знань про свої можливості в певній професійній діяльності – 39 % опитаних, відсутність доступної інформації про конкретні функції, які має виконувати людина певної професії – 25 % опитаних, епізодичність та безсистемність профорієнтаційних заходів – 25 % опитаних.

Таким чином, проведене дослідження показало наявність значних недоліків у системі сучасної профорієнтаційної роботи, що призводить до необґрунтованого вибору професії випускниками шкіл, прагнення отримати не професію, а диплом про вищу освіту. Така ситуація спричиняє додаткову деформацію ринку праці, значні розриви між попитом і пропозицією на фахівців певних професій, тому необхідно сформувати перелік першочергових завдань, які мають бути вирішеними найближчим часом:

створення у школах служб професійної орієнтації молоді, де обов'язково має працювати профорієнтолог, чи інший спеціаліст, який має повністю присвячувати себе профорієнтації, а не займатися нею у вільний від основної роботи час [3];

створення постійного оновлення професійної інформаційної бази і забезпечення учням вільного доступу до неї. Така база повинна включати: перелік закладів професійної освіти з координатами зв'язку, а також з вимогами для вступу для кожної установи; стан ринку праці (наявність посад, потреба в кадрах); базу професійних програм (коротких описів професій) [4];

проведення профдіагностичних заходів, занять та тренінгів з планування кар'єри та консультацій у сфері самовизначення особистості;

проведення профорієнтаційної роботи як серед старшокласників, так і серед учнів молодшого віку, що дозволить з більшою впевненістю обирати майбутню професію та розвивати необхідні навички [5];

орієнтування учнів не стільки на певну професію, скільки отримання ними навичок орієнтування у мінливому професійному просторі.

Наук. керівн. Полубедова А. О.

Література: 1. Отрощенко Н. Л. Значення соціально-професійної орієнтації в сучасному суспільстві / Н. Л. Отрощенко // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2012. – № 22. – С. 99–106. 2. Выбор профессии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.profi.ua>. 3. Пальчевская М. С. Профессиональная ориентация как форма содействия занятости молодежи и проблемы ее реализации / М. С. Пальчевская // Молодежь и наука: сборник материалов VIII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения К. Э. Циолковского [Электронный ресурс] / отв. ред. О. А. Краев. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т., 2012. – Режим доступа : <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section01.html>. 4. Джиоев С. Х. ПрофорIENTATION как форма содействия трудовой занятости: некоторые вопросы теории правового регулирования / С. Х. Джиоев // Государство и право. – 2010. – № 11. – С. 39–46. 5. Рибалко В. М. Шляхи розвитку профорієнтації в системі побудови освіти на протязі всього життя / В. М. Рибалко // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2011. – № 16(170). – С. 125–129.

ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНІСТЬ – АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

Анотація. Розглянуто сутність Інтернет-залежності, причини виникнення та наслідки цієї проблеми. Наведено симптоми Інтернет-залежності. Розглянуто три стадії формування комп'ютерної залежності: стадію захопленості, стадію ризику розвитку комп'ютерної залежності, стадію залежності. Запропоновано шляхи уникнення можливих небезпек, пов'язаних із використанням комп'ютера та Інтернету.

Аннотация. Рассмотрена сущность Интернет-зависимости, причины возникновения и последствия этой проблемы. Приведены симптомы Интернет-зависимости. Рассмотрены три стадии формирования компьютерной зависимости: стадия увлеченности, стадия риска развития компьютерной зависимости, стадия зависимости. Предложены пути избежания опасностей, связанных с использованием компьютера и Интернета.

Annotation. This paper focuses on the nature of Internet addiction, its symptoms, causes and consequences. Considering three phases on the way to Internet addiction, namely infatuation, addiction risks and addiction, the author recommends how to avoid the possible hazards that associate with computers and Internet.

Ключові слова: Інтернет-залежність, міжособистісне спілкування, деградації людської цивілізації, віртуальне спілкування, формування особистісних якостей.

Кількість користувачів Інтернет як у світі в цілому, так і в кожній країні окремо зростає щодня. Якщо простежити залежність від часу, то вона має експонентний вигляд. Це обумовлено, в основному, двома причинами: 1) закономірне зростання споживачів, що долучаються до нового винаходу, виражене саме експоненціально; 2) швидке розширення ринку і, як наслідок – падіння вартості підключення до мережі.

Синдром Інтернет-залежності мало описаний у науковій літературі нашої країни. В основному дослідження цього питання ведуться за кордоном.

Родоначалниками вивчення залежності від Інтернету вважаються американці, а саме клінічний психолог К. Янг і психіатр А. Голдберг. Обговорення цього феномена почалося не так давно: у 1994 році К. Янг розробила і помістила на web-сайт спеціальний опитувальник і незабаром одержала майже 500 відповідей, автори 400 з яких були визнані, відповідно до обраного критерію, Інтернет-залежними людьми. У 1997 – 1999 років були створені дослідні та консультативно-психотерапевтичні web-служби з проблематики Інтернет-залежності. У 1998 – 1999 роках опубліковані перші монографії щодо цього питання (К. Янг, Д. Грінфілд, К. Сурратт) [1; 2].

Інтернет-залежність (Internet addiction) визначається як "нехімічна залежність від користування Інтернетом" [3]. Поведінково Інтернет-залежність виявляється в тому, що люди настільки віддають перевагу життю в Інтернеті, що фактично починають відмовлятися від свого "реального" життя, проводячи до 18 годин на день у віртуальній реальності. Інше визначення Інтернет-залежності – це "нав'язливе бажання ввійти в Інтернет, знаходячись off-line, і нездатність вийти з Інтернет, будучи on-line" [1; 2].

У даний час інтенсивно обговорюється і досліджується феномен (захворювання/синдром) "(нарко)залежності від Інтернету", або Інтернет-аддикції (Internet Addiction Disorder, чи IAD). З'явився дуже образний термін Netaholic, або Інтернет-аддикт [1; 2].



Серед вітчизняних фахівців відстоює самодостатність психологічних форм залежностей (аддикцій) Короленко Ц. П.

Кімберлі Янг наводить такі чотири симптоми:

- 1) нав'язливе бажання перевірити e-mail;
- 2) постійне очікування наступного виходу в мережу Інтернет;
- 3) скарги навколишніх на те, що людина проводить занадто багато часу в мережі Інтернет;
- 4) скарги навколишніх на те, що людина витрачає занадто багато грошей на оплату Інтернету [2].

На сьогоднішній день проблема взаємодії людини й комп'ютера є однією з актуальних. Більшою мірою залежними від комп'ютера стають діти та підлітки, що мають нестабільні й конфліктні сімейні або шкільні відносини, не прихильні ніяким серйозним захопленням. Саме вони знаходять у віртуальному світі відраду й вважають своє перебування в мережі або успіхи в комп'ютерній грі достатніми для самоствердження і поліпшення свого стану.

Підлітковий вік є складним, бо може викликати ряд ускладнень для дитини. Неможливість вирішення багатьох проблем призводить до того, що зі світу реального дитина йде у світ віртуальний, що може сприяти формуванню комп'ютерної залежності, яка формується в три стадії: стадія захопленості, стадія ризику розвитку комп'ютерної залежності, стадія залежності [4]:

1. Стадія захопленості. Даний період протікає досить довго. У силу своїх індивідуальних особливостей підліток може зупинитися у формуванні потягу на одному з попередніх періодів її виникнення, таким чином, потреба зникає швидше. Але якщо цього не відбувається і дитина проходить усі періоди формування психологічної потреби у віртуальній реальності, то дана стадія буде мати затяжний характер.

2. Стадія ризику розвитку залежності. Дитина починає порівнювати реальний світ з віртуальним і віддає перевагу останньому. Комп'ютерна реальність дозволяє дітям здійснити свої мрії. Хтось мріє бути сильним, щоб всі його боялися, тому в грі він б'є, грабує або вбиває інших гравців. У реальному світі він давно був затриманий міліцією і посаджений до в'язниці. Але у грі йому все сходить з рук: він сховався від переслідування поліції і може спокійно продовжувати свою грабіжницьку діяльність. Багатьма дослідженнями доведено, що людина прагне постійно отримувати позитивні емоції, він готовий постійно повторювати дії, які приносять йому задоволення.

3. Стадія залежності. Тут вже відбуваються серйозні зміни в ціннісно-смысловій сфері дитини. Відбувається зміна самосвідомості і самооцінки. Комп'ютер повністю витісняє реальний світ.

Виявити комп'ютерну залежність можна за допомогою таких ознак: дратівливість, відчуття ейфорії від комп'ютера, повна віддача часу і засобів для спілкування в мережі Інтернет.

Найбільш виражено негативний вплив комп'ютерної залежності на соціальні якості людини: дружелюбність, відкритість, бажання спілкування, почуття жалю. При вираженій комп'ютерної залежності спостерігається найсильніша деградація соціальних зв'язків особистості і так звана соціальна дезадаптація людини. Найбільш часто соціальна дезадаптація розвивається у дітей та підлітків, які проводять багато часу за комп'ютерними іграми і в Інтернеті. Деградація соціальних зв'язків у цьому випадку розвивається через витіснення об'єктивної реальності віртуальної, створеної за допомогою комп'ютера. На тлі соціальної дезадаптації і поглиблення у світ віртуальної реальності можуть з'явитися надлишкова агресивність і різні види антисоціальної поведінки.

Підлітки у взаємодії з Інтернетом є найнезахищенішою аудиторією, оскільки не можуть, як дорослі, фільтрувати потік інформації з Інтернету.

Від того, чим займається підліток у вільний час, як організовує своє дозвілля, залежить подальше формування його особистісних якостей, потреб, ціннісних орієнтацій, світогляду і в цілому його становища в суспільстві.

Тому треба постійно приділяти увагу розвитку інтересів і схильностей підлітків. Слід пам'ятати, що комп'ютерна залежність рідше виявляється у тих, хто займається спортом. Треба робити акцент на застосуванні комп'ютера в роботі, використовувати в якості помічника в спільній з дитиною праці (комп'ютерний дизайн, моделювання та інше), попутно прищеплювати навички культури спілкування з сучасною технікою, культивувати почуття сімейної, колективної спільності, коректно використовувати право на заборону, оскільки "заборонений плід завжди солодкий".

Аналізуючи викладене можна зазначити, що акцент на можливі небезпеки, пов'язані з використанням комп'ютера й Інтернету, не означає заклик сприймати їх як безсумнівне зло, від якого необхідно позбутися. Але про невичерпні можливості і зручності, подаровані цими благами цивілізації, знають усі, мінуся ж не завжди є видними одразу.

Наук. керівн. Полубедова А. О.

Література: 1. Федорец А. П. Концепция Супер-Эго и Эволюционный подход [Електронний ресурс] / Федорец А. П. Феномен залежності : соціальні та психологічні аспекти. Матеріали третьої всеукраїнської науково-практичної конференції в рамках проекту "Психоаналіз і суспільство". 17 – 18 травня 2008 року, м. Дніпропетровськ. – С. 87–99. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npdntu/Ekon/2009_37_3/11.pdf. 2. Янг К. Діагноз – Інтернет-залежність / К. Янг // Світ Інтернет. – 2000. – № 2. – С. 24–29. 3. Griffiths M. Internet addiction: Fact or fiction? / M. Griffiths // Psychologist. – 1999. V. 12. – No 5. – P. 246–250. 4. Личко А. Е. Подростковая психология / А. Е. Личко. – М. : Просвещение, 1999. – 430 с. 5. Егоров А. Ю. Нехимические зависимости / А. Ю. Егоров. – СПб. : Язык, 2007. – 190 с. 6. Войскунский А. Е. Феномен зависимости от Интернета / А. Е. Войскунский ; под ред. А. Е. Войскунского // Гуманитарные исследования в Интернете. – М. : Вильямс, 2000. – С. 100–131. 7. Войскунский А. Е. Психологические исследования феномена Интернет-аддикции / А. Е. Войскунский // 2-ая Российская конференция по экологической психологии. – Тезисы. (Москва, 12 – 14 апреля 2000). – МГУ им. М. В. Ломоносова : Экспоцентр РОСС. – С. 251–253.

УДК 331.101.4

Ковальчук Н. В.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА З ТУРИЗМУ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Анотація. Крос-культурна інтеграція стимулює спеціалістів сфери туризму володіти міжкультурною комунікативною компетентністю. Запропоновано визначення міжкультурної комунікативної компетентності. Визначено зміст міжкультурної комунікативної компетентності за її лінгвокраїнознавчою, країнознавчою та соціолінгвістичною складовими.

Аннотация. Кросс-культурная интеграция стимулирует специалистов в сфере туризма обладать межкультурной коммуникативной компетентностью. Предложено определение межкультурной коммуникативной компетентности. Определено содержание межкультурной коммуникативной компетентности по ее лингвострановедческой, краеведческой и социолингвистической составляющим.

Annotation. Cross-cultural integration stimulates the specialists in the sphere of tourism to be competent in intercultural communicative aspect. The definition of intercultural communicative competence has been given. The content of intercultural communicative competency according to its linguocultural, geographic and sociolinguistic constituents has been determined.

Ключові слова: комунікативна компетентність, міжкультурна комунікативна компетентність, лінгвокраїнознавча компетентність, країнознавча компетентність, соціолінгвістична компетентність.



У сучасних умовах крос-культурної інтеграції набуває актуальності міжкультурна комунікативна компетентність менеджера з туризму, формуванню якої сприяє відвідання курсу "Культура ділового спілкування і партнерства". Це зумовило актуальність дослідження.

Питаннями компетентісного підходу в освіті займалися як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, а саме: В. Баркасі, Н. Брюханова, С. Денченко, Л. Зеленська, Е. Зеєр, І. Зязюн, А. Маркова, А. Маслоу, Н. Ничкало, О. Овчарук, М. Петров, Ч. Хендлер, Л. Шевчук та ін. Однак питання щодо формування визначення саме міжкультурної комунікативної компетентності досі залишається відкритим.

Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування міжкультурної комунікативної компетентності менеджера з туризму.

Одним із основних понять компетентісного підходу є поняття "компетенція". У Сучасному тлумачному словнику української мови термін "компетенція" визначається як "коло повноважень особи, добра обізнаність із чим-небудь" [1].

Існує необхідність у існуванні міжкультурної компетентності спеціаліста з туризму. Для визначення сутності цього поняття необхідно уточнення сутності поняття "комунікативна компетентність".

Комунікативна компетентність – це здатність особистості застосовувати у конкретному вигляді спілкування знання мови, способи взаємодії з людьми, що оточують її та перебувають на відстані, навички роботи у групі, володіння різними соціальними ролями [3].

Щодо міжкультурної комунікативної компетентності, то у сучасних умовах крос-культурної інтеграції вона набуває особливої актуальності для спеціалістів сфери туризму. Оскільки їх робота безпосередньо пов'язана з процесом взаємодії з представниками різних культур та національностей, з метою розширення комунікативного діапазону та підвищення власної конкурентоспроможності та конкурентоспроможності організації.

У загальному вигляді міжкультурна комунікативна компетентність – це знання життєвих звичок, моралі, звичаїв, установок цього соціуму, що формують індивідуальні та групові установки; індивідуальних мотивацій, форм поведінки, невербальних компонентів (жести, міміка), національно-культурних традицій, системи цінностей [4].

Структура міжкультурної комунікативної компетентності має відособлену структуру, що наведена на рисунку.



Рис. Структура міжкультурної комунікативної компетентності (узгалянено автором за роботою [4, с. 28])

У процесі вивчення навчальної дисципліни "Культура ділового спілкування" формуються такі елементи міжкультурної комунікативної компетентності, як країнознавча та соціолінгвістична.

Для менеджера з туризму міжкультурна комунікативна компетентність має визначальне значення, особливо в сучасних умовах глобалізації економіки. До її складу входять лінгвокраїнознавча, країнознавча та соціолінгвістична компетентності, останні з яких формуються безпосередньо у процесі вивчення дисципліни "Культура ділового спілкування і партнерства".

Наук. керівн. Дороніна М. С.

Література: 1. Сучасний тлумачний словник української мови: 100000 слів / за заг. ред. В. В. Дубічинського. – Х. : Школа, 2009. – 1008 с. 2. Васильева Н. Н. Межкультурная компетенция. Стратегии и техники ее достижения [Электронный ресурс] / Н. Н. Васильева. – Режим доступа : <http://rspu.edu.ru/journals/lexicography/conference/vasilieva%20N>. 3. Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України № 1392 від 23 листопада 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF>. 4. Верещагин Е. М. Лингвострановедческая теория слова / Е. М. Верещагин, В. Г. Костомаров. – М. : Русский язык, 1990. – 254 с. 5. Будаčov И. А. Язык и культура / И. А. Будаčov. – М. : [б. и.], 2001. – 192 с.

УДК [005.91:81'2766]:338.48

Куцанок Е. В.

Студент 2 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

КОМУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА ПО ТУРИЗМУ

Аннотація. Обоснована актуальность развития коммуникативной компетентности специалистов, работающих в системе отношений "человек – человек". Доказана необходимость формирования этого профессионального качества во время обучения в институте, поскольку менеджеры по туризму обязаны устанавливать взаимовыгодные контакты с потребителями услуг.

Анотація. Обґрунтовано актуальність розвитку комунікативної компетентності спеціалістів, які працюють у системі відносин "людина – людина". Доведено необхідність формування такої професійної якості під час навчання в інституті, оскільки менеджери з туризму повинні встановлювати взаємовигідні контакти зі споживачами послуг.

Annotation. The topicality of developing communicative competence of the specialists in the "human – human" sphere has been substantiated. The necessity of forming this professional quality in the process of study has been proved as long as tourism managers have to make mutually beneficial contacts with their service consumers.

Ключевые слова: коммуникации, компетентность, менеджер по туризму.

Практика менеджмента засвідечувала зростаючу роль комунікацій в забезпеченні життєдіяльності і розвитку сучасних організацій. В середньому керівники колективів 85 % робочого часу витрачають на спілкування з колегами, підчиненими їм і представниками вищих органів управління [1]. Формування в вищій школі вміння студентів обмінюватися повідомленнями і в короткий час створювати загальний зміст ситуації перетворюється в найважливішу практичну мету навчального процесу. Значні переваги вищих навчальних закладів отримують при осво-



ении компетентного подхода к организации учебного процесса, в рамках которого уже во время приобретения профессии студенты имеют возможность подготовиться к принятию коллективных решений. Особенно актуальной для специалистов любого уровня, а тем более, работающих в системе "человек – человек", является коммуникативная компетентность. Обобщение результатов ее исследования выполнено Ражиной Н. Ю. [2]. Автор в своей работе представляет значительный перечень ученых и делает вывод о том, что имеющиеся в литературе способы формирования данной характеристики личности в большей мере ориентированы на будущих преподавателей. Но такая профессия, как менеджер по туризму также, безусловно, нуждается в высоком уровне развития способности общаться не только в пределах организации, но и с потребителями услуг, представителями организаций, с которыми связана деятельность фирмы.

В связи с этим, целью данной статьи является диагностика уровня развития коммуникативной компетентности студентов – будущих менеджеров по туризму.

Для сбора информации была использована методика, предложенная в работе Г. Никифорова [3]. Ее достоинством является не только оценка конечного уровня коммуникативной компетентности, но и поэтапная диагностика процесса коммуникаций, позволяющая выполнить сравнение компетентности студентов и критические точки отдельных фаз коммуникации: подготовительной, контактной, понимания, убеждения, завершения. Данная методика позволяет также оценить и способность управлять разговором.

В качестве респондентов были выбраны студенты 1 курса – будущие менеджеры по туризму. Исследования были нацелены на проверку гипотезы: студенты имеют неоднозначный уровень развития этапов коммуникативного процесса. Каждый студент имеет собственные резервы развития данной компетентности. Качество коммуникативной компетентности оценивалось по двум характеристикам каждой фазы и их среднеарифметическому значению с использованием 7-балльной шкалы.

В анализе результатов исследования использовался вектор поэтапных оценок коммуникативной компетентности каждого студента, интегральная оценка каждого этапа по группе и интегральная оценка коммуникативной компетентности каждого респондента. В таблице приведены результаты тестирования студентов.

Таблица

Результаты тестирования коммуникативной компетентности студентов

Фазы коммуникативного процесса и их диагностические характеристики	Студенты								Средняя оценка характеристики фазы по группе студентов
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Подготовительная фаза	5	4	6	5	6	4	6	5	5,1
	5	5	4	5	5	4	6	7	5,1
Средняя оценка	5	4,5	5	5	5,5	4	6	6	5,1
Контактная фаза	4	2	1	4	5	2	3	4	3,1
	3	3	3	5	4	5	3	2	3,5
Средняя оценка	3,5	2,5	2	4,5	4,5	3,5	3	3	3,3
Эмоции в разговоре	4	5	5	5	6	4	6	6	5,1
	3	4	6	4	2	4	5	5	4,1
Средняя оценка	3,5	4,5	5,5	4,5	4	4	5,5	5,5	4,6
Фаза понимания	5	4	5	4	4	5	4	3	4,3
	3	4	1	2	4	4	3	5	3,3
Средняя оценка	4	4	3	3	4	4,5	3,5	4	3,8
Фаза убеждения	3	5	4	5	5	3	5	6	4,5
	4	4	3	5	3	1	6	4	3,8
Средняя оценка	3,5	4,5	3,5	5	4	2	5,5	5	4,1
Фаза завершения	3	3	6	6	6	4	6	4	4,8
	4	3	7	7	7	2	7	2	4,9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Средняя оценка	3,5	3	6,5	6,5	6,5	3	6,5	3	4,8
Управление разговором	3	4	5	4	4	1	4	3	3,5
	3	6	6	4	5	5	6	6	5,1
Средняя оценка	3	5	5,5	4	4,5	3	5	4,5	4,3
Средняя оценка по каждому студенту	26	28	31	33	33	24	35	31	–

По ним можно сделать следующие выводы – сформулированные гипотезы подтвердились.

Оценки реализации группой коммуникативных фаз позволяют расположить по мере возрастания их качества в такой последовательности: контактная, понимания, убеждения, завершения, подготовительная. Именно в такой последовательности целесообразно разрабатывать и мероприятия по их совершенствованию. Но при этом следует иметь в виду, что использование для каждой фазы двух характеристик позволяет конкретизировать мероприятия относительно каждой из них. Например, средняя оценка фазы понимания 3,8 балла, как среднее арифметическое значение двух ее характеристик при более подробном анализе указывает на более критичное состояние второй характеристики.

Результаты анализа данных таблицы свидетельствуют о полезности использования проверенной в данной статье методики диагностики коммуникативной компетентности.

Что касается оценки способности управлять разговором, то хотя она и получила среднюю оценку по группе 4,3 балла, 1-му, 6-му и 8-му студентам необходимо обратить внимание на совершенствование своих способностей в этом контексте.

Сравнительный анализ уровня коммуникативной компетентности каждого студента показал, что она достаточно высокая у 7-го, 5-го и 4-го студентов. 6-му, 1-му и 2-му студентам необходимо обратить внимание на развитие этой компетентности. Причем 1-й студент должен быть особенно внимательным к характеристике управление разговором, 2-й студент – к характеристикам контактной фазы и фазы завершения, а 6-й студент – к фазе убеждения, завершения и контактной, также этому студенту необходимо научиться управлять разговором.

Продолжение исследований предполагает подбор соответствующих тренингов и проверку их применимости.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги ; пер с англ. Ф. П. Красавина. – К. : Наук. думка, 1990. – 224 с. 2. Ражина Н. Ю. Формирование коммуникативной компетентности у студентов, обучающихся по специальности "социально-культурный сервис и туризм", на основе ассертивной модели поведения [Текст] : автореф. дис. ... канд. педагог. наук: 13.00.08 / Ражина Наталья Юрьевна. – Омск : Изд. СибГУФК, 2005. – 24 с. 3. Коммуникативный минимум менеджера : Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб., 2001. – С. 322–329.

УДК 364-053.81(477)

Головко А. Л.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ МОЛОДІ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто актуальні соціальні проблеми української молоді, а також запропоновано шляхи їх вирішення. Виконано аналіз основних тенденцій щодо життєзабезпечення, рівня працевлаштування, показників та структури захворювань, соціально-демографічних проблем.



Аннотация. Рассмотрены актуальные социальные проблемы украинской молодежи, а также предложены пути их решения. Выполнен анализ основных тенденций относительно жизнеобеспечения, уровня трудоустройства, показателей и структуры заболеваний, социально-демографических проблем.

Annotation. The urgent social problems of youth in Ukraine as well as the ways of solving them have been discussed. The main trends as for life support, employment level, indexes and structure of diseases, sociodemographic problems have been analysed.

Ключові слова: соціальні проблеми молоді, працевлаштування молоді, соціально-демографічні проблеми.

У сучасних умовах проблеми молоді займають важливе місце, адже в світі молодь становить значну частину населення і відіграє провідну роль у вирішенні моральних, соціологічних і політичних проблем людства. Життєві цінності і пріоритети молоді визначають образ нашого майбутнього. За оцінками експертів головними проблемами молоді є працевлаштування, житлозабезпечення, погіршення стану здоров'я, соціально-демографічні проблеми, а також проблеми в освітній системі.

Проблемами молоді цікавляться такі міжнародні організації, як ООН і ЮНЕСКО. Відомо, що організації приділяють особливу увагу розвитку покоління, прагнуть створити умови для активної участі молоді в усіх сферах соціального, політичного, економічного та культурного життя. Аналізом і проблематикою поведінки молоді, а також специфікою її свідомості займалися такі вчені: Л. Аза, О. Вішняк, Л. Виготський, Е. Голохова, Д. Зюзін, А. Макаренко, Л. Шпак, В. Шубкін, О. Якуба. Вчені переконливо довели, що молодь – це поняття не тільки і не стільки вікове, скільки соціальне й історичне. У різні часи й у різних суспільствах молоддю вважалися люди різного віку.

Метою статті є уточнення соціальних проблем молоді України.

За результатами дослідження в молодіжному середовищі України панує найвищий рівень вимушеного безробіття – 13,9 %, найчастіше проблеми, з якими стикається молодь під час пошуку роботи – це відсутність стажу роботи та потреба необхідних "зв'язків". Менш значущими є такі труднощі: роботодавці не бажають працевлаштовувати молодь або вимагають від неї дуже багато знань і вмінь. Серед опитаної молоді свій власний бізнес має 6 % молодих людей. Головна перешкода для започаткування і ведення власної справи – брак стартового капіталу – 38 %, а також висока ставка податку, податковий гніт – 37 %. Найефективніші засоби сприяння зайнятості молоді: по-перше, зобов'язати навчальні заклади забезпечити випускникам перше робоче місце – 44 %, а по-друге, встановити на підприємствах квоти для молоді – 41 %.

Гостро постала проблема житлозабезпечення молоді. Щорічно збільшується кількість молодих сімей, які перебувають на квартирному обліку. У 2010 році на квартирному обліку перебувало 88,6 тис. осіб, а у 2011 році вже 112,6 тис. осіб. Частка тих хто отримав квартири становить від 1,1 до 1,9 % відповідно до квартирному обліку [1, с. 35].

Іншою соціальною проблемою української молоді є стан здоров'я. Упродовж останніх десяти років серед молоді відбулося підвищення рівня захворюваності й поширеності хвороб за всіма їх класами. У табл. 1 наведені результати про стан захворювання за 2007 – 2012 роки.

Таблиця 1

Захворюваність населення України за 2007 – 2012 роки

Роки	Кількість хворих	Захворювання органів дихання
2007	32 912	13 894
2008	32 240	13 308
2009	30 807	13 946
2010	32 467	13 671
2011	33 032	14 528
2012	33 080	14 595

* узагальнено за роботою [2, с. 48]

За даними показниками, захворювання молоді в Україні має негативну тенденцію до збільшення. У структурі захворювання основними є такі хвороби: органів дихання, шкіри, інфекції. Поширюються психічні захворювання, наркоманія, алкоголізм. Окреслюю

ється тенденція до погіршення психічного здоров'я молоді. Кожна 3 дитина народжується з відхиленням у розвитку нервової системи. Серед зареєстрованих споживачів наркотиків молодь віком до 28 років становить 80 %. За останні 10 років частка хворих на наркоманію серед неповнолітніх збільшилася у 6 – 8 разів. Хворіє на наркоманію переважно молодь, яка не працює. Поглиблення цих явищ викликає загрозу демографічної безпеки, оскільки середній вік уражених на наркоманію становить 26 років, тобто є найактивнішим репродуктивним віком [3, с. 26].

До проблем молоді відносяться соціально-демографічні проблеми України, які свідчать про майбутнє збільшення навантаження на молодь з позицій розширеного відтворення населення.

Таблиця 2

Основні демографічні показники за 2008 – 2012 роки

Показники	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Чисельність населення, осіб	47 516 702	47 166 163	46 831 662	46 559 578	46 287 138
Природне скорочення на 1 000 осіб	- 8,8	- 10,1	- 8,9	- 7,8	- 7,8
Рівень народжуваності на 1 000 осіб	8,8	8,6	9,2	9,8	10,2
Рівень смертності на 1 000 осіб	17,6	18,7	18,1	17,6	18

* узагальнено за роботою [2, с. 53]

За даними табл. 2 можна зробити висновок, що протягом останніх років зберігається низький рівень народжуваності, який не забезпечує навіть простого відтворення поколінь.

Беручи до уваги зазначене, можна запропонувати такі рішення проблеми: посилити державний контроль за працевлаштуванням молоді, запровадити програми соціального захисту, поглиблювати інформаційні, культурні зв'язки шляхом організації та забезпеченням закордонних поїздок молодіжних груп України, спрямувати ресурси не тільки на лікування хвороб, а й на профілактику захворювань та популяризацію здорового способу життя, зобов'язати навчальні заклади забезпечити випускникам перше робоче місце, встановити на підприємствах квоти для молоді.

Соціальний портрет молоді формується під впливом соціальних і політичних чинників. Для того, щоб формування молоді здійснювалося згідно із суспільними процесами, необхідно визначити її роль і місце в суспільстві, з'ясувати і вирішити її труднощі та проблеми. Вирішення багатьох проблем залежить від факторів соціально життя. Мається на увазі вибір професії, життєвого шляху, професійної мобільності. У дослідженні молодіжних проблем неможливо оперувати позитивними чи негативними фактами життєдіяльності молоді. Необхідний глибокий системний аналіз життя молоді.

В Україні спостерігається погіршення соціальних умов життєдіяльності молоді. До найбільш нагальних проблем можна зарахувати такі: проблеми працевлаштування, забезпечення здоров'я, тенденції старіння нації, що пов'язані з відсутністю передумов зростання народжуваності.

Наук. керівн. Полубедова А. О.

Література: 1. Хмелярчук М. І. Зайнятість і соціальний захист молоді : монографія / М. І. Хмелярчук. – Львів : НАН України, Ін-т регіон. дослідження. – 2011. – 126 с. 2. Економічна активність населення України 2012: Статистичний збірник / відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Державний комітет статистики України, 2012. – 104 с. 3. Соціальний захист молоді: питання теорії та практики / відп. ред. В. Т. Лисовський. – М., 2005. – 400 с. 4. Синенко Н. Молодіжне безробіття в Україні та шляхи його подолання / Н. Синенко // Довідник кадровика. – 2007. – № 3. – С. 86–89. 5. Ткаченко Г. І. Соціологія: інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення дисципліни / Г. І. Ткаченко, Г. В. Новічков. – Рівне, 2006. – 224 с.

Студент 1 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ЖИЗНИ ДЕТЕЙ, ПРОЖИВАЮЩИХ В ДЕТСКИХ ДОМАХ УКРАИНЫ

Аннотация. Рассмотрена проблема улучшения жизни детей, проживающих в детских домах Украины. Исследован важный аспект улучшения жизни детей-сирот – социальная адаптация, которая зависит от компетентности воспитателей, условий для комфортного взросления, связи с внешним миром, в том числе с помощью Интернета.

Анотація. Розглянуто проблему поліпшення життя дітей, що проживають у дитячих будинках України. Досліджено важливий аспект покращення життя дітей-сиріт – соціальну адаптацію, яка залежить від компетентності вихователів, умов для комфортного дорослішання, зв'язків із зовнішнім світом, у тому числі за допомогою Інтернету.

Annotation. This article discusses how to improve the life of children who live in Ukrainian orphanages. Social adaptation is an important aspect of improving the life of orphaned children that depends on tutor competence, conditions for a comfortable growing up, the ways of communication with the world, including the Internet.

Ключевые слова: детский дом, дети-сироты, дети, лишенные родительской опеки, социальная адаптация.

На сегодняшний день актуальной социальной проблемой в Украине являются условия жизни детей-сирот, и детей, проживающих в детских домах. В любом государстве существуют дети, которые остаются без попечения родителей. Зачастую причины этого следующие: невозможность содержать ребенка, страх родителей брать ребенка, который родился с тяжелым заболеванием, смерть родителей, недееспособность родителей либо лишение их родительских прав. Также, необходимо различать категории "социальный сирота" и "ребенок-сирота". Социальное сиротство – это социальное явление, обусловленное наличием в обществе детей, оставшихся без попечения родителей вследствие лишения их родительских прав, признания родителей недееспособными. Дети-сироты – это дети в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или один родитель. По состоянию на 01.01.2013 г. в Украине проживает 92 865 детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки (наибольшее количество – в Днепропетровской (9 323 человека); наименьшее – в Черновицкой (1 246 человек) областях [1].

В статье рассмотрены пути улучшения жизни детей-сирот и социальных сирот, проживающих в детских домах.

Необходимо раскрыть ключевое понятие "детский дом" – место, в котором дети-сироты и дети, лишенные родительской опеки проводят все свое время до 18 лет. В соответствии с Положением о детских домах и общеобразовательных школах-интернатах для детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки – это учебные заведения, обеспечивающие детям-сиротам и детям, лишенным родительской опеки условия для проживания, разностороннего развития, воспитания, получения образования, профессиональной ориентации и воспитания, подготовки детей к самостоятельной жизни [2]. Целью воспитательной работы в детском доме является "социальная адаптация" через постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, важным аспектом которой является принятие социальной роли.

Поэтому необходимо провести следующие мероприятия, которые поспособствуют улучшению жизни детей, живущих в детских домах.

По результатам проведенного автором опроса, из 50 студентов в возрасте от 17 до 24 лет 88 % подтвердили, что считают проблему детей, проживающих в детских домах важной в нашей стране. Эта статистика имеет положительный характер – молодежи небезразлична жизнь детей, неимеющих родителей – опровергается тот факт, что дети, у которых есть родители, отвергают детей-сирот. Многие из них, наоборот, помогают детям из домов-интернатов, передавая одежду, книги и вещи через специальные организации. Подобная практика также должна развиваться – необходимо создавать центры, специализирующие на сборе вещей и средств для детей, проживающих в детских домах; оповещать как можно больше студентов, школьников о таких центрах; в больших городах организовывать пункты с удобным месторасположением (возле станций метро), работающие в определенные дни и время.

Во-первых, самым важным аспектом в развитии ребенка, в его социальной адаптации является воспитание. Очень многое зависит от воспитателей, которые работают в детских домах. Такие люди должны иметь высокую квалификацию, уравновешенность, коммуникабельность с детьми разного характера, не проявлять по отношению к детям чрезмерную любовь или наоборот (чтобы не вызвать у последних преувеличенное восприятие мира, либо его совершенное недопонимание). Также важной задачей воспитателей можно определить и привлечение детей к определенным профессиям. В государстве всегда существует дефицит социально значимых кадров – педагогов, врачей и т. д. Тогда государству будет выгоднее вкладывать больше денежных средств для развития детских домов, и дети смогут определиться с выбором направления. Выбрав профессию педагога или преподавателя, ребенок научится выработать в себе положительные качества характера, имея перед глазами пример – воспитателя. Профессия врача позволит понять и оценить значимость человеческого здоровья, как следствие – сокращение количества детей-самоубийц, вышедших из детских домов. Ребята будут иметь четкую цель, для достижения которой они будут учиться, а льготы, позволяющие этим детям обучаться в вузах, могут сыграть положительную роль в развитии ребенка в определенном профессиональном направлении.

Во-вторых, у детей должна существовать возможность самим организовывать новые кружки, клубы помимо уже функционирующих на территории детских домов. Это может быть новое молодежное танцевальное направление, о котором ребята узнали из Интернета. Благодаря тренировкам в организованном клубе, дети будут иметь возможность выступать на городских мероприятиях, что обеспечит им социальное взаимодействие с другими ребятами, которые увлекаются тем же делом.

В-третьих, существующий в детских домах строгий график должен быть сбалансированным и обеспечивать необходимый отдых (например, в будние дни график сохраняется, но в выходные дни дети будут более свободны в выборе времяпровождения). При этом, воспитатели могут приобщать их к "домашней" работе (например, девочки помогают на кухне, а ребята учатся быть "мастерами" по дому).

В-четвертых, молодежь увлеченно проводит достаточное количество времени в Интернете. Такая возможность должна быть и у детей, живущих в интернатах – чтобы зайти в социальную сеть, найти необходимую информацию, посмотреть вместе фильм – дети должны понимать, что они такие же как и все другие обычные дети, но не имеющие по каким-либо причинам родителей.

В-пятых, по закону, после достижения 18 лет такие дети в течение месяца должны обеспечиваться социальным жильем до предоставления им благоустроенного жилого помещения для постоянного проживания. Однако в течение 2012 г. жилье из фонда социального назначения получили 182 человека, жилые помещения для постоянного проживания – 295 (при этом, число детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки, которые в 2012 г. достигли совершеннолетия, составило 12 819 человек) [3]. Поэтому необходимо позаботиться об ускорении процесса выделения жилья, или строить общежития, которые позволят сразу после выхода из детского дома жить вместе с другими детьми из того же детского дома, находиться в одном социальном кругу.

В-шестых, в таких странах, как Россия, Белоруссия и Казахстан, с 1994 года практикуется отличная и уникальная форма воспитания детей, оставшихся без попечения родителей – "Детские деревни-SOS" [4]. В них создаются условия для комфортного взросления (дети ходят в обычные детские сады и школы), социальной адаптации, а это значит, что с раннего детства происходит взаимодействие с другими детьми.



Таким образом, по результатам социологического исследования на основе статистической информации были определены задачи, которые требуется решить для улучшения жизни детей, проживающих в детских домах Украины, и предложены мероприятия, способствующие улучшению качества жизни детей, живущих в детских домах.

Научн. рук. Полубедова А. А.

Литература: 1. Статистична інформація "Департамент сім'ї та дітей", Міністерство соціальної політики України, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mlsp.kmu.gov.ua/>. 2. Про затвердження Положення про дитячі будинки і загальноосвітні школи-інтернати для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/>. 3. Забезпечення житлом дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також осіб з їх числа протягом 2012 року : Статистична інформація Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mlsp.kmu.gov.ua/>. 4. Детские деревни-SOS, Россия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sos-dd.ru/>.

Левченко К. В.

УДК 331.538.2

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ КУЛЬТУРИ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ СТУДЕНТІВ

Анотація. Розглянуто головні проблеми в процесі працевлаштування молоді в сучасних умовах. Обґрунтовано сукупність компетентностей, актуальних для спеціалістів туристичної галузі. Розглянуто та уточнено основні етапи співбесіди з роботодавцем. Визначено та запропоновано рекомендації студентам у процесі працевлаштування.

Аннотация. Рассмотрены основные проблемы при трудоустройстве молодежи в современных условиях. Обоснована совокупность компетентностей, актуальных для специалистов сферы туризма. Рассмотрены и уточнены основные этапы собеседования с работодателем. Определены и предложены рекомендации студентам при трудоустройстве.

Annotation. The main problems in employment of young people in the modern world have been discussed. The set of competencies necessary for specialists in tourism has been justified. The main stages of interview with an employer have been specified. Recommendations for students while seeking employment have been defined and offered.

Ключові слова: працевлаштування, співбесіда, компетентності.

Проблема працевлаштування студентів і випускників залишається однією з найгостріших проблем держави у сучасних соціально-економічних умовах. Економічна криза, високий рівень конкуренції на ринку праці, його перенасичення кадрами з вищою освітою – в таких умовах пошук шляхів надання економічної допомоги людям, які відчувають труднощі під час працевлаштування, залишається актуальним.

Найголовнішою перепорою при працевлаштуванні молодих спеціалістів є відсутність необхідного стажу та досвіду роботи за фахом. Але отримати робоче місце можна за умови, якщо студент максимально ефективно презентує себе, свої професійні та особистісні якості.

© Левченко К. В., 2013

Багато вчених займались вивченням зазначеної проблеми, зокрема Бойко А. В. розробив певні аспекти психологічної допомоги для студентів при працевлаштуванні [1, с. 45]. Дейл Карнегі у своїх роботах розглядав проблему презентування і вдалого позиціонування себе в професійному колі [2, с. 69–80]. Грачиков В. А. та Грачикова Е. В. працювали над розробкою рекомендацій щодо ефективного пошуку робочого місця і займалися проблемами працевлаштування молоді. Шеламова Г. М. у підручнику "Культура ділового спілкування при працевлаштуванні" визначила основні проблеми і розробила певні методичні рекомендації при працевлаштуванні [1, с. 7–16]. Однак кожний регіон функціонування молоді має свої особливості.

Метою статті є розробка практичних рекомендацій щодо працевлаштування студентів у Харківській області.

Молоді фахівці, які виходять на ринок праці після закінчення навчальних закладів, неминуче стикаються з різними труднощами під час працевлаштування. Незважаючи на високий інтелектуальний потенціал і мобільність, молодим людям не вистачає трудового досвіду за для отримання певної посади.

Основною проблемою, на думку автора, є те що, що у більшості випадків престижна робота залежить не лише від наявності диплома чи сукупності важливих професійних якостей, а й від рівня культури ділового спілкування, здатності до самопрезентації.

Шеламова Г. М. пише, що для того, щоб пошук роботи не відкладався на невизначеній термін, треба використати при працевлаштуванні знання психології і культури ділового мовлення [1, с. 7]. Вчений вважає, що саме це має суттєвий вплив на позитивний результат під час пошуку робочого місця.

Культура ділового спілкування означає вміння будувати суспільні відносини, презентувати себе, а також культуру поведінки, яка характеризується певними діями, вчинками і формами, що засновані на моралі, дотриманні певних норм і правил. Дороніна М. С. зазначає, що культура – це набір найважливіших припущень, які позитивно сприймаються членами організації, відображаються у заявлених організацією цінностях, задають людям орієнтири їх поведінки і дій [3, с. 15].

Конев В. В. пропонує вважати, що основне враження про кандидата і його соціально-психологічні характеристики формується під час співбесіди з роботодавцем. Прийняти кандидата на роботу чи ні, роботодавець вирішує саме в момент зустрічі з ним. За статистичними даними у 90 % людей, які зустрілись вперше, враження складається протягом 5 хвилин. Тому слід зазначити, що зустріч з роботодавцем потребує попередньої підготовки.

Структура ділової бесіди та рекомендації щодо її змісту під час працевлаштування зображена на рис. 1.

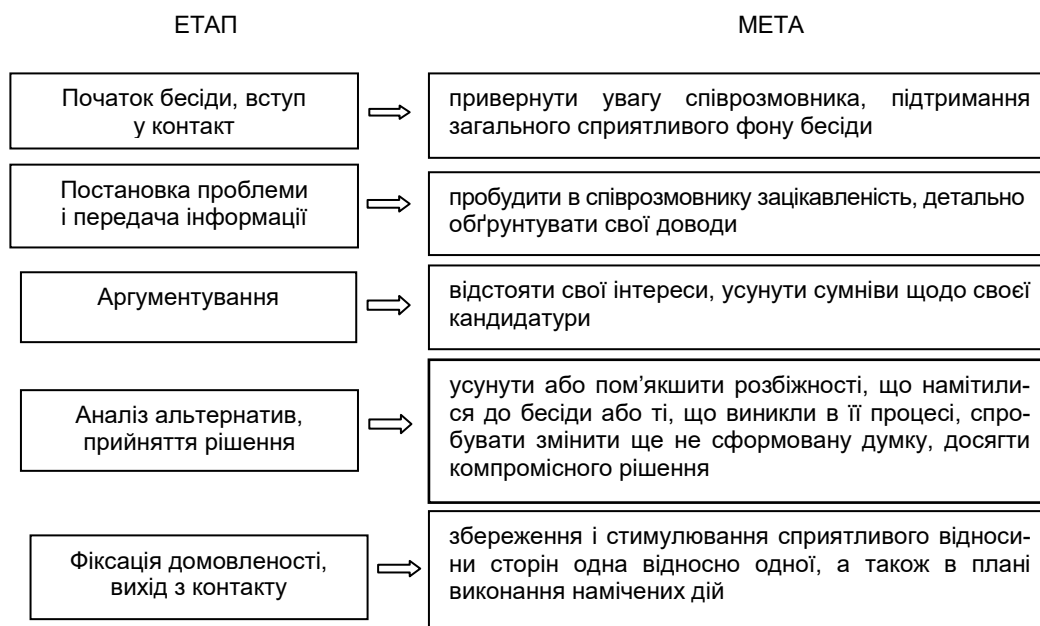


Рис. 1. Структура ділової бесіди при працевлаштуванні

За результатами проведеного дослідження оголошень про пошук роботи були виявлені проблеми і розроблені деякі рекомендації щодо працевлаштування в сучасних умовах на прикладі студентів і випускників за спеціальністю туризм на рис. 2.



Рис. 2. Рекомендації при працевлаштуванні студентів і випускників сфери туризму

Тому студент повинен бути впевненим, що він має достатньо знань і навичок у цій сфері діяльності і зможе використати їх на практиці, – тільки тоді студент є більш конкурентоспроможним на ринку праці. Студент повинен переконати, що освіта, яку він отримує в університеті, є не тільки сукупністю теоретичних знань, а й практичними вміннями. Адже "велика мета освіти, – писав Герберт Спенсер, – не знання, а сукупність дій".

У сучасних умовах студент все частіше відчуває себе зайвим на ринку праці. Брак вільних робочих місць, відсутність роботи за спеціальністю, низька територіальна мобільність як наслідок нерозвиненості соціальної інфраструктури призводять до невпевненості молоді в завтрашньому дні. Проблема безробіття молоді є однією з найактуальніших на сьогодні. Роботодавці часто висувають умови, які не може задовольнити молодь. Це пояснюється тим, що основною вимогою є досвід роботи у певній сфері. Єдиним виходом із цього замкнутого кола є вдосконалення культури ділового спілкування при працевлаштуванні, намагання випускника довести свої конкурентні переваги і переконати роботодавця в необхідності взаємовигідних відносин. Цього можна досягти шляхом використання прийомів самопрезентації і знань психологічних факторів сприйняття. Студент повинен брак досвіду компенсувати знаннями культури ділового спілкування, дотримуючись зазначених рекомендацій.

Наук. керівн. Дороніна М. С.

Література: 1. Шеламова Г. М. Культура делового общения при трудоустройстве : учебн. пособ. / Г. М. Шеламова. – М., 2009. – 64 с. 2. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 1990. – 211 с. 3. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства : навч. посібн. / М. С. Дороніна. – Х. : ХНЕУ, 2011. – 224 с. 4. Константинова М. А. Трудоустройство молодого специалиста : методические рекомендации для студентов / Константинова М. А. – К. : Пресс, 2012. – 53 с. 5. Бойко Г. В. Психологическая помощь при трудоустройстве студентов старших курсов ВУЗов / Г. В. Бойко. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 51 с.

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРІОРИТЕТИ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

Анотація. Доведено, що соціальна політика в Україні формується під впливом регіональних особливостей її областей. Розглянуто сукупність соціальних пріоритетів. Зазначено, що впровадження регіональної політики дозволить випробувати ефективність управлінських рішень, сформуванати цілеспрямовану соціальну політику.

Аннотация. Доказано, что социальная политика в Украине формируется под влиянием региональных особенностей ее областей. Рассмотрена совокупность социальных приоритетов. Указано, что внедрение региональной политики позволит испытать эффективность управленческих решений, сформировать целенаправленную социальную политику.

Annotation. Social policy in Ukraine is formed under the influence of regional features. A set of social priorities has been discussed. The introduction of regional policy has been indicated to allow to test the efficiency of managerial decisions, to form a purposful social policy.

Ключові слова: соціальна політика, регіональна політика, пріоритети соціально-економічного розвитку регіонів.

Актуальність проведення регіональної політики обумовлена напруженістю в суспільних відносинах, зростанням негативного впливу соціальних явищ, зниженням соціальної захищеності та громадянської безпеки. Це стимулює створення проблемних ситуацій та підвищує соціально-політичну нестабільність [1]. Пріоритети розвитку, що оголошуються державою, все більше наближаються до вирішення проблем у соціальній сфері.

Мета роботи полягає у визначенні основних пріоритетів регіональної соціальної політики в Україні.

Предметом дослідження є регіональна соціальна політика.

Основа нормативно-правового забезпечення стратегічного планування соціального та економічного розвитку регіону становлять Конституція України, Закони України "Про місцеве самоврядування в Україні", "Про стимулювання розвитку регіонів", "Про Державну програму економічного та соціального розвитку України на 2013 рік", Бюджетний кодекс, Податковий кодекс України, постанови КМУ. Принципи, мета та стратегічні завдання регіональної політики, механізм та етапи її реалізації відображені у "Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року".

Враховуючи те, що розвиток регіонів є багатовимірним і багатоаспектним процесом, необхідно розглянути його з точки зору сукупності різних соціальних та економічних цілей, проаналізувати критерії та показники соціально-економічного розвитку, та вплив багатьох факторів на оптимізацію державного управління. При цьому управлінські рішення мають найбільшу результативність та ефективність на регіональному рівні, адже це спричинить менші витрати та дозволить обрати найбільш перспективні напрями соціального реформування.

Алгоритм проведення пріоритетних напрямів регіональної політики наведено на рисунку [2].

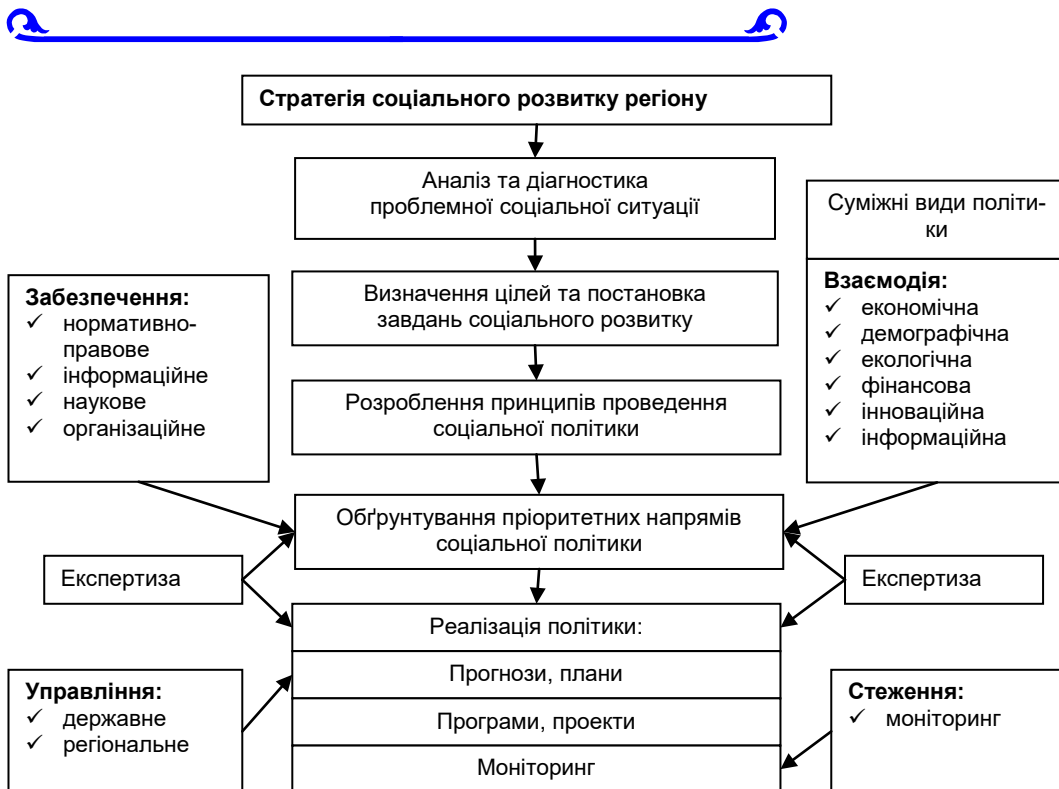


Рис. Алгоритм проведення регіональної соціальної політики

Державна програма економічного та соціального розвитку України на 2013 рік виділяє такі пріоритетні напрями [3]:

Демографічна, сімейна, молодіжна політика. Протягом останніх років відбувається скорочення чисельності населення України через зниження народжуваності, збільшення смертності та міграції. Так, середня чисельність населення зменшилась з 45,87 млн осіб у 2010 році до 45,51 млн осіб у 2012 році [3]. З метою покращення ситуації уряду необхідно здійснити такі заходи: сформулювати позитивний імідж сім'ї, сприяти збільшенню кількості сімей, піклуватися про дітей-сиріт, надавати можливість оздоровлення та відпочинку для дітей.

Забезпечення зростання доходів населення, зменшення їх диференціації та ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати є одним із основних завдань державної соціальної політики. Незважаючи на тенденцію збільшення темпів зростання базових соціальних стандартів (мінімальна заробітна плата, мінімальна пенсія, прожитковий мінімум тощо) протягом останніх років, продовжує залишатися значною кількістю сімей, які мають рівень споживання, що не набагато перевищує прожитковий мінімум. Відповідно до офіційних даних кожна четверта сім'я з дітьми, у якій усі дорослі працюють, належить до категорії бідних [4]. Для вирішення зазначених проблем необхідно створення законодавчих умов для детінізації заробітної плати, легалізації зайнятості та ліквідації заборгованості. Окрім цього, необхідно пам'ятати про різний рівень заробітної плати в столиці, адміністративних центрах та сільській місцевості. Тож визначення соціальних стандартів повинно бути на державному рівні, але регулювання проблем бідності та оплати праці – на місцевому.

Високі темпи економічного зростання можливі лише за умови гнучкого ринку праці та створення ефективних робочих місць, для чого необхідно вдосконалити трудове законодавство, підвищити якість зайнятості та покращити умови праці, адже близько 30 % робочих місць пов'язані з небезпечними та шкідливими умовами праці [3]. Раціоналізація структури зайнятості базується на поліпшенні якості робочої сили, розвитку її професійної мобільності, вдосконалення політики оплати праці. Кожен регіон потребує створення власної програми розвитку своєї території: підтримка підприємств, що знаходяться у кризовому стані, створення нових робочих місць у сільській місцевості (збільшення престижу роботи вчителя, лікаря), покращення умов праці для шахтарів та робітників промислової галузі.

Роль регіонів посилюється у розв'язанні соціальних проблем та зростання економіки. У 2012 році у 22 регіонах спостерігалось економічне зростання та нарощення виробництва продукції [4]. За рахунок цього підвищились доходи громадян, зменшилась кількість безробітних та відбулось покращення соціальних показників у цілому.

Отже, держава відіграє важливу роль у забезпеченні нових стандартів життя, проведенні соціальної політики та забезпеченні її нормативно-правовою базою. Але тен-

денція регіоналізації показала, що при перенесенні центру тяжіння реформ у регіони і формування при цьому необхідних заходів, відбувається орієнтація на потреби особистості [1]. При визначенні сфер та напрямків діяльності структурних елементів системи формується єдиний соціально-економічний простір регіону та враховуються конкретні регіональні особливості.

Наук. керівн. Мажник Н. А.

Література: 1. Бірюкова М. В. Переваги застосування регіональної соціальної політики в Україні [Електронний ресурс] / М. В. Бірюкова. – Режим доступу : www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-1/doc/2/03.pdf. 2. Зинатуллина О. Н. Основы региональной политики [Электронный ресурс] / О. Н. Зинатуллина. – Режим доступу : http://course-info.narod.ru/e-RegionalPolicy/data/3_1.htm. 3. Державна програма економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями діяльності на 2013 і 2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.state-gov.sumy.ua/progr_2012.html. 4. Нові соціальні ініціативи. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=141697&cat_id=141685.

УДК 331.101.38

Зарицька О. І.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПЕРЕВАГИ ЗДІЙСНЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто проблему здійснення пенсійної реформи в Україні. З'ясовано сутність пенсійної реформи. Проведено аналіз перспектив упровадження реформи та її переваги. Розглянуто рівні пенсійної системи, а саме: солідарну систему, загальнообов'язкову накопичувальну систему, добровільну недержавну систему пенсійних заощаджень. Обґрунтовано переваги створення недержавних пенсійних фондів.

Аннотация. Рассмотрена проблема осуществления пенсионной реформы в Украине. Выяснена сущность пенсионной реформы. Проведен анализ перспектив внедрения реформы и ее преимущества. Рассмотрены уровни пенсионной системы, а именно: солидарная система, общеобязательная накопительная система, добровольная негосударственная система пенсионных сбережений. Обоснованы преимущества создания негосударственных пенсионных фондов.

Annotation. The problem of pension reform in Ukraine and its essence have been discussed. The prospects of this reform implementation and its advantages have been analysed. The paper studies the levels of pension system, namely: solidarity system, obligatory state pension insurances, non-state pension insurance. The formation of non-state pension funds has been proved.

Ключові слова: криза пенсійної системи, пенсійна реформа, фінансування Пенсійного фонду України, дефіцит бюджету, розмір пенсії, трирівнева пенсійна система.

Події і процеси, що сталися в Україні за останнє десятиліття, спричинили багато змін в економічній, соціальній та інших сферах життя суспільства. Крім основних соціальних питань, які доводиться вирішувати в Україні, важливе місце займає питання пенсійної реформи, яка почала діяти з 2004 року. Ця реформа повинна була принести суттєві зміни в ситуації соціального захисту пенсіонерів, частка яких на даний момент складає 28,4 % населення держави В Україні спостерігається нерівномірність співвідношення частки тих, хто працює, до частки пенсіонерів. Якщо у 2010 році на 100 працюючих припадало 95 пенсіонерів, то, за відсутності втручання у цю справу держави за допомогою впровадження нових перспективніших реформ, вже через 15 років цей показник складе відношення 100 до 100, тобто один працюючий буде утримувати одного пенсіонера, а до 2050 року кількість пенсіонерів на ту ж кількість працюючих збіль-



шитися до 125 [1]. Саме тому питання реформування пенсійної системи України набувають все більшої актуальності.

Цій проблематиці присвячено публікації відомих вітчизняних науковців, таких, як: Т. Кір'ян, О. Коцюба, Е. Лібанова, А. Нечай, С. Тігіпко, Л. Ткаченко та ін. Зазначена проблема хвилює також експертів і радників ПРООН, USAID та інших міжнародних установ і організацій, які опікуються питаннями соціального захисту населення і розвитку фінансових ринків в Україні, серед них: Грег МакТаггарт, Марек Гура, Марчін Свенціцькі, В. Яценко та ін.

Метою дослідження є проведення аналізу стану пенсійної системи України та прогнозування перспектив її реформування в сучасних умовах.

Очевидно, що в Україні останнім часом існує фінансова криза пенсійної системи. На це вплинув такий фактор, як кількаразове підвищення мінімального розміру пенсій без певних джерел фінансування, яке не було узгоджене з фінансовими можливостями Пенсійного фонду України. У 2009 році дефіцит бюджету Пенсійного фонду України склав 31 мільярд 100 мільйонів гривень, у 2010 – 34,4 мільярди гривень. Дефіцит коштів Пенсійного фонду сьогодні покривається за рахунок державного бюджету. Це свідчить про недостатньо сприятливі умови розвитку українського суспільства, оскільки бюджетні кошти спрямовані не на розвиток економіки та на підтримку медичної, освітньої чи соціальної сфер, а на погашення дефіциту [2].

Пенсійна реформа просувається досить повільно. Це пов'язано з нестабільною економічною та демографічною ситуацією в країні. На даному етапі головним завданням українського уряду є розробка ефективної пенсійної реформи та реалізація конкретних заходів для поліпшення соціального захисту пенсіонерів у країні. Україною обрано шлях поступового впровадження трирівневої пенсійної системи: перший рівень – солідарна система, другий – загальнообов'язкова накопичувальна система, третій – добровільна недержавна система пенсійних заощаджень.

На даний момент існує перший і третій рівень пенсійної системи, а до другого етапу пенсійної реформи Україна ще не готова переходити через існуючий дефіцит пенсійного фонду. Тому другий рівень почне діяти в той час, коли буде покрито дефіцитність бюджету Пенсійного фонду України [3]. Значною перешкодою для реалізації другого рівня системи є відсутність державних гарантій щодо захисту недержавних пенсійних заощаджень. В Україні поки відсутні механізми ефективного збереження цих коштів, зокрема і через їх використання для іпотечного кредитування, ринки капіталу не готові до розподілу коштів від пенсійних відрахувань, наявна недосконалість взаємодії у системі влади, яка призводить до порушення стійкості національної валюти, що для реалізації пенсійної реформи може стати фатальною.

У зв'язку з цим на Парламентському слуханні, на якому обговорювались питання пенсійної реформи, що відбулося 16 лютого 2011 року, Віце-прем'єр-міністр соціальної політики Сергій Тігіпко запропонував визначити дату запровадження другого рівня пенсійної системи з 1 січня 2013 року та повністю запровадити другий рівень пенсійної системи, який би дав можливість повністю вводити персоналізовані рахунки [4].

Унаслідок упровадження пенсійної реформи в Україні діятиме багаторівнева пенсійна система, що стане основою формування соціальної справедливості, солідарності поколінь та приведе до підвищення соціального страхування людей похилого віку. Це підвищить добробут пенсіонерів та зміцнить потенціал економічного зростання.

Створення відповідної до стану ринкової економіки пенсійної системи підвищить відчуття захищеності і впевненості громадян за свою долю, дасть їм можливість залишати частину зароблених коштів на старість, допоможе подолати вороже налаштовані настрої та песимістичні очікування, допоможе швидше пристосуватися до нових умов життя. Пенсійна реформа стосується не лише людей старшого покоління, але й молоді, яка набуває завдяки цьому впевненості у своєму майбутньому [5].

Таким чином, реформування пенсійного законодавства має базуватися на справедливому механізмі зростання пенсійних виплат, створенні прозорої пенсійної системи, а також підвищенні індивідуальної зацікавленості громадян у сплаті страхових внесків, а саме у накопичувальному пенсійному забезпеченні.

Наук. керівн. Полубєдова А. О.

Література: 1. Україна в цифрах: 2009: Статистичний збірник. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 259 с. 2. Система пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.npf-dnister.com/page.php?id=73>. 3. Яценко Н. Пенсійна реформа: що заважає? / Н. Яценко, Ю. Сколотяний // Дзеркало тижня. – № 12(792). – 2010. – С. 5. 4. Тігіпко С. Л. Парламентські слухання з пенсійної реформи [Електронний ресурс] / С. Л. Тігіпко. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua/>. 5. Ремовська О. Збільшення пенсійного віку в Україні є неминучим [Електронний ресурс] / О. Ремовська // Радіо свобода. – Режим доступу : <http://www.radiosvoboda.org/content/article/1994814.html>.

Секція 1 "Соціологія і психологія управління"

Ковтун В. В. Розвиток комунікативної компетентності менеджера шляхом підвищення соціального інтелекту	3
Калина Т. В. Умови професійного саморозвитку менеджера.....	5
Марченко Е. Ю. Диагностика способности к самоактуализации личности.....	7
Жилина А. О. Диагностика лидерских способностей у студентов.....	10
Сизова О. М. Диагностика уровня доверия в коллективе	12
Кравченко Ю. С. Диагностика способности влиять на других.....	14
Маделян К. А. Диагностика невербальной компетентности.....	16
Лазаренко Е. А. Диагностика общего уровня эмпатических способностей	18
Соляник Н. Ю. Партнерство у проектній діяльності.....	20
Пилипенко А. Г. Диагностика спроса и предложения по специальности менеджер по туризму в современных социально-экономических условиях	22
Паніна Д. О. Обґрунтування необхідності побудови моделей людини в процесі управління людськими ресурсами.....	24
Томілович Г. Г. Взаємозв'язок рівня розвитку персоналу та управлінських ролей керівника.....	26
Степаненко Ю. А. Воздействия стресса на организм работника.....	27
Щокіна К. Г. Стратегічний аспект управління людськими ресурсами виробничої організації	30
Рыбальченко В. С. Ассертивность: ключ к счастливой жизни.....	31
Черепаха Е. В. диагностика уровня потребности в общении у студентов экономических специальностей	34
Хрипунова Е. А. Формирование социально-психологического климата студенческой группы	37
Побережець Н. В. Діагностика здібностей психологічного впливу у студентів економічної спеціальності.....	39
Куцак О. В. Моделювання терміносистеми процесу формування безперервної освіти на підприємстві	41
Журавко В. С. Диагностика типов личности методом эннеаграммы	43
Тоюнда А. О. Емоційний інтелект як інструмент ефективної діяльності організації.....	46
Науменко А. С. Визначення впливу керівника на трудовий колектив.....	48
Маркарян Ю. Е. Обґрунтування необхідності комунікативної компетентності менеджера з персоналу	50
Шевченко А. В. Моделювання терміносистеми розвитку управлінської компетентності керівника.....	52



Ставицька К. А. Теоретичні аспекти дослідження когнітивних здібностей.....	54
Ткаченко И. Ю. Диагностика уровня влияния у студентов экономических специальностей.....	57
Коломиец Ю. А. Диагностика и методы преодоления синдрома профессионального выгорания менеджера.....	59
Беспалов А. Э. Диагностика реализации потребности студентов в саморазвитии.....	61

Секція 2

“Актуальні проблеми соціальної реальності”

Помазан Д. Г. Проблема взаимоотношений поколений.....	63
Столащук Н. И. Диагностика ценностных ориентаций студентов факультета менеджмента и маркетинга.....	65
Буряк М. М. Возможности Street Workout в продвижении здорового образа жизни в молодежной среде.....	68
Сонина А. С. Эмоциональный интеллект и креативность: возможные комбинации.....	70
Собакаръ М. В. Проблема социального неравенства в Украине.....	72
Шаповалов М. В. Общественная значимость проблемы девиантного поведения.....	74
Херхадзе А. О. Проблема мотивации студентов к учебе.....	76
Набока С. А. Лидерство и менеджмент как два неразрывных понятия на пути к успеху.....	78
Горбань А. А. Обоснование требований к профессии менеджера по туризму с помощью профессиограммы.....	81
Толстая Е. А. Возможности использования интегральной соционики для создания продуктивных сообществ.....	83
Маркунас Л. А. Политическая культура украинцев в XXI веке.....	86
Медведенко М. Г. Насильство у шкільному середовищі як соціальна проблема.....	88
Ісаків Ю. Ю. Проблеми працевлаштування студентів за спеціальністю після закінчення вищого навчального закладу.....	90
Онищенко В. П. Изучение причин девиантного поведения подростков.....	93
Філь А. О. Проблеми профорієнтації очима студентів.....	95
Михайличенко А. О. Інтернет-залежність – актуальна проблема сучасного суспільства.....	97
Ковальчук Н. В. Міжкультурна комунікативна компетентність менеджера з туризму в сучасних соціально-економічних умовах.....	99
Куцанок Е. В. Коммуникативная компетентность будущего менеджера по туризму.....	101
Головка А. Л. Аналіз соціальних проблем молоді України.....	103
Гаюкова В. Ю. Пути улучшения жизни детей, проживающих в детских домах Украины.....	106
Левченко К. В. Проблеми культури ділового спілкування при працевлаштуванні студентів.....	108
Лахачова А. В. Пріоритети регіональної соціальної політики в Україні.....	111
Зарицька О. І. Переваги здійснення пенсійної реформи в Україні.....	113