

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ОСВІТА У ХХІ СТОЛІТТІ: ШЛЯХИ РОЗВИТКУ

Випуск 5

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
“Новітні освітні технології в контексті сучасних
глобалізаційних та інтеграційних процесів”
м. Київ, МАУП, 10 жовтня 2012 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2013

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 9 від 31.10.12)*

Редакційна колегія:

*Подоляка А. М., д-р юрид. наук — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор*

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

**Освіта у ХХІ столітті: шляхи розвитку / МАУП. — К.: ДП “Видав-
О-72 ничий дім “Персонал”, 2010 —**

Вип. 5: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
“Новітні освітні технології в контексті сучасних глобалізаційних та інтегра-
ційних процесів”, м. Київ, МАУП, 10 жовт. 2012 р. / редкол.: А. М. Подоляка
(голов. ред.), М. Ф. Головатий (заст. голов. ред.), Н. М. Чернуха (заст. голов. ред.),
А. А. Ігнатченко (відп. ред.). — 2013. — 264 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У збірнику подано статті учасників Міжнародної науково-практичної конференції
“Новітні освітні технології в контексті сучасних глобалізаційних та інтеграційних
процесів”, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — розвитку освіти в Украї-
ні. Статті охоплюють широкий діапазон наукових досліджень українських учених.

Для науковців, освітян, державних службовців, політиків, викладачів і студентів,
а також усіх, хто цікавиться розвитком української освіти.

ББК 74.04(4УКР)я43

Л. В. Старих Система неперервної освіти: реалії та перспективи	172	<i>управління міжнародного бізнесу</i>	207
А. П. Войченко Внедрение элементов управления образованием на базе он-лайн системы генерации аналитических отчетов	176	Гяемніца Халіл Місце і роль практикуму з розв'язування математичних задач в системі математичних знань	214
М. В. Даневич Проблеми розбудови електронного освітнього середовища в ракурсі формування громадянської свідомості	180	А. В. Золотаревський До питання розвитку вітчизняної освіти	219
Ю. К. Корсак Про скерування освіти ХХІ ст. на ноорозвиток людства	183	Т. В. Коваль, Л. А. Антоноук Неефективність практики вищої школи США в Європі	222
Н. О. Рябцева Підвищення ефективності освітнього процесу дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування	186	Кот Агнєшка Єва Методичні підходи до діагностики трудового менталітету управлінського персоналу виробничої організації	225
Т. М. Співак Основні напрями розвитку сучасної освіти	189	Куттловчі Шекір Міжнародна правосуб'єктність транснаціональних корпорацій	230
О. Вашова Державне управління культурою і державна культурна політика в умовах міжнародної інтеграції	195	Мустафа Рагмі Роль інформаційного продукту в системі ринкових відносин	236
О. П. Войченко Н. В. Попова, А. Ю. Кравченко Н. М. Медведєва, В. Б. Полякова Програмне та методичне забезпечення для підтримки ефективної взаємодії користувачів на базі спеціалізованого електронного простору	203	А. С. Олішевський Підготовка та перепідготовка особового складу підрозділів цивільного захисту в Україні	243
Герджаліу Сафет Критерії оцінювання корпоративного		Н. В. Попова, А. Ю. Кравченко Н. М. Медведєва, В. Б. Полякова Глобалізація та якість освіти	247
		С. М. Тищик Аналіз моделей самоорганізації глобального інноваційного процесу	250
		Шакірі Ментор Керім Основні засади формування сприятливого соціально- психологічного клімату в колективі	257

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Освіта у XXI столітті: шляхи розвитку, вип. 5, 2013, 257–263

Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість можуть розглядатися як один з істотних показників ефективної діяльності керівника колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих.

Саме діяльність керівника, спрямовану на формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу, можна розглядати як регулятивну діяльність, якщо порівнювати її з діяльністю підлеглих. Гарні результати роботи своїх підлеглих керівник може отримати тільки в тому випадку, якщо вони мають знання, вміння, бажання та можливість працювати, позитивний настрій. Це необхідно для того, щоб їх спільні зусилля були ефективними.

Практика свідчить, що працівник, який виконує свої обов'язки вперше зазвичай виконує свою роботу сумлінно, аби позитивно себе зарекомендувати. Однак з часом інтерес до роботи зникає внаслідок багатьох причин: надмірне втручання в роботу з боку керівника, відсутність соціально-психологічної підтримки, нестача необхідної ін-

формації для виконання службових обов'язків, незнання працівником результату своєї діяльності, неефективні рішення, що приймаються керівником у вирішенні службових проблем працівника, несправедлива оцінка результатів роботи керівником та колегами [1]. Стан соціально-психологічного клімату колективів підприємств багато в чому залежить від умінь керівника використовувати адекватні важелі впливу на підлеглих і регулювати його, а також від самих підлеглих, їх особистісних характеристик, таких як рівень розвитку синдрому “професійного вигорання”, емоційного інтелекту, асертивності, а також однакового розуміння та прийняття організаційних норм і цінностей, згуртованості в діях, умінь працювати в команді, умінь спілкуватися та ін. Ю. А. Шерковін підкреслював: “У феномені соціально-психологічного клімату реалізуються емоційні відносини, що склалися в колективі, доповнені емоційно пофарбованими взаємними оцінками особистісних властивостей членів колективу, характером професійних і особис-

тісних контактів, які в сукупності впливають на емоційну сферу психіки людини, викликаючи підйом і спонукання до активної дії або, навпаки, знижують процеси життєдіяльності людини” [2].

Оцінка й аналіз соціально-психологічного клімату, його формування адекватними методами пізнання та перетворення є важливим аспектом управління трудовим колективом, оскільки у колективах зі сприятливим кліматом знижується плинність кадрів, рівень конфліктності їхніх членів, підвищується продуктивність праці. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу є одним із важливих напрямів удосконалення колективу, що пов’язані з налагодженням міжособистісних стосунків співробітників, розвитком духовного, творчого потенціалу кожного члена колективу як унікальної і неповторної особистості, і сприяє розвитку колективу в цілому.

Процес такого розвитку супроводжується різноманітністю досить суперечливих за своїм характером соціально-психологічних механізмів і наслідків. Це пов’язано зі зростанням складності, темпів і ритмів посадових обов’язків, а відповідно і соціально-психічної напруженості праці, і всієї багатогранної життєдіяльності працівника. Він може бути недостатньо підготовленим психологічно до постійно зростаючого рівня вимог соціально-психологічної культури міжособистісних стосунків [3].

Велику роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату відіграє культура емоційно-

го ставлення людини до людини. У складному світі емоційної взаємодії людей виникає чимало протиріч, що супроводжуються не тільки ефектом співчуття, співучасті та взаєморозуміння, а й психологічними бар’єрами упередженості, неприйняття один одного та відчуження. Природно, що створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання цих бар’єрів психічної напруженості й супроводжує напруженість негативних емоцій, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Актуальність цього завдання визначається вагомістю того потенціалу прихованої творчої енергії особистості, який консервується психологічними бар’єрами.

Основний напрям сучасних зусиль науковців та менеджерів на підприємствах пов’язаний із пошуком резервів активізації працівника, підвищенням ступеня його залучення до діяльності, яке досягається шляхом подолання різноманітних психологічних бар’єрів як предметної, так і комунікативної діяльності особистості чи колективу. Основним соціально-психологічним інструментом такого залучення на практиці сьогодні стають активні методи навчання, спрямовані на удосконалення структури та змісту соціально-психологічного клімату, зняття зайвої психічної напруги персоналу.

У зв’язку з цим особливого значення набувають питання побудови такої програми навчання, що запобігає розвитку психічної напруженості і формує сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Зазначена програма, з одного боку, повинна забезпечити ефективну підготовку членів колективу, а з другого — створює умови для проведення програмного навчання в максимально короткий термін з урахуванням зон найшвидшого розвитку кожного працівника, що розкривають потенційні можливості учасників, в межах яких вони можуть сприймати допомогу ведучого. Ефективність допомоги та засвоєння матеріалу залежить від широти зони найближчого розвитку.

У цьому випадку процес навчання спрямовується на розвиток здібностей до рівня специфічних умінь, знань або установок [4]. За допомогою програми навчання актуалізуються механізми соціально-психологічної регуляції колективу, які впливають на соціально-психологічні процеси і безумовно формують поведінку та відповідне ставлення між членами колективу. Процедура програми повинна бути спланована таким чином, щоб усі її учасники могли відчувати себе суб'єктами діяльності.

Програма дає можливість кожному учаснику навчання спробувати поступово застосувати отримані нові знання на практиці та вводити нові знання в свій обіг наявних активних зразків поведінки, оскільки в умовах складних міжіндивідуальних вимог відповідних груп осіб неможливо одночасно змінити багато важливих характеристик поведінки. Отже, стає важливим вибір різноманітних завдань, особливо тих, що посідають центральне місце. Якщо ці завдання визначені вірно, то створюються сприятливі умови для

швидкого та позитивного їх вирішення.

Механізм оволодіння, привласнення працівником накопичених знань, який забезпечує заключну та найважливішу стадію зміни поведінки, працює завдяки існуванню зони найближчого розвитку, тобто такої області, де більш вправний веде за собою розвиток менш умілого до тієї точки, після якої необхідність у його допомозі відпадає. Перехід від оволодіння знаннями до засвоєння цих знань здійснюється саме в рамках зони найближчого розвитку в процесі спільної діяльності ведучого і учасників.

Ведучий і учасники виявляються втягненими в багатовимірний простір, що складається з трьох взаємозв'язаних просторів: особистості ведучого, спільної діяльності з досягнення змін і спілкування, опосередкованих процесом програми [5].

Перед упровадженням програми навчання необхідно оцінити потребу організації у даному заході. Для цього необхідно провести аналіз наявного та бажаного станів соціально-психологічного клімату в колективі, визначити причини проблем, що стоять перед колективом, спробувати знайти шляхи подолання і удосконалення стану в колективі, визначити резерви організації.

Особливістю програми навчання є уточнення уявлень про те, яких змін у колективі необхідно досягти, що необхідно запровадити, щоб сформувати позитивний соціально-психологічний клімат і бути успішним працівником у колективі. Для цього програма навчання зосеред-

жена на забезпеченні набуття необхідних знань, умінь і навичок, спрямованих на формування сприятливого клімату, здійснення оперативного контролю якості засвоєного навчального матеріалу, діагностику проблемних зон навчання, моніторингу переносу засвоєних навчальних умінь і навичок у безпосередню діяльність працівників.

На відміну від інших навчальних форм, ведучий здійснює навчання в процесі спільної, організованої діяльності. Він так організовує навчальний процес, що учасники самі набувають необхідного досвіду, самостійно усвідомлюють цілі та завдання, намагаються прийняти навчальні цілі як власні, кожен учасник програми має змогу пережити, усвідомити та побачити ефективність і неефективність своєї поведінки.

Із цієї причини ведучий програми навчання не дає своїх рекомендацій, коментарів і не оцінює правильність поведінки під час виконання окремих вправ. Навчальна програма складається зі спеціально розроблених і пов'язаних між собою міні-лекцій, рольових ігор, проблемних дискусій, тренувальних вправ тощо, запропонованих в порядку зростання складності. Одним із важливих завдань програми є навчання учасників спостерігати та коригувати свій вплив і ставлення до себе, до інших учасників, а також до ситуації у цілому. Все це сприяє поліпшенню соціально-психологічної компетентності, накопиченню емоційного капіталу працівників підприємств.

Процеси та явища, що складаються під час виконання вправ, сприятимуть досягненню мети і при впро-

вадженні програми можуть бути результативнішими, якщо ведучий зможе створити емоційно-активну, напружену атмосферу в групі. Одним із засобів створення такої атмосфери може бути вивільнення від формальних відношень по вертикалі.

Реалізація програми навчання складається з чотирьох етапів. Першим є етап попередньої підготовки. Він містить наступні завдання: знайомство з керівником колективу, отримання загального уявлення про специфіку роботи, що виконується співробітниками, умови праці, рівень її організації, про характер взаємин між працівниками в процесі трудової діяльності розробка програми дослідження та вибір об'єкта дослідження; визначення теми і мети як образу майбутнього результату; обговорення програми дослідження з членами колективу організації, визначення складу групи; визначення ресурсів; попередня діагностика членів колективу; формування проблеми, яку необхідно вирішити, завдання, а також робочої гіпотези; вибір методів пізнання і перетворення; складання плану, визначення блоків програми та занять на кожний блок; складання сценарного плану, написання короткого сценарію із зазначенням мети кожного заняття всіх необхідних матеріалів.

Під час складання програми навчання з формування сприятливого соціально-психологічного клімату необхідно попередньо проаналізувати певні чинники.

А) Специфіку діяльності колективу, яка полягає у розробці системи навчання. Необхідно системно розглянути складові со-

ціально-психологічного клімату, що дозволяє узагальнити досвід найуспішніших колективів. На основі цього досвіду будуються цілі та завдання, а також формуються пріоритети членів колективу в навчанні.

На думку С. Яхонтового [6], спільність бачення у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату має безліч переваг: потребує менше ресурсів для досягнення цілей, які стоять перед організацією, надає можливість заздалегідь передбачити розвиток ситуації і прогнозувати поведінку персоналу, завдяки чому збільшується його мотивація, зміцнюється зв'язок із колективом, організацією, удосконалюється компетентність співробітників і злагодженість у виконанні відповідальних завдань.

Б) Рівень розвитку синдрому “професійного вигорання” у працівників, що дозволяє виявити: наявність або відсутність відповідальності за результати своїх дій; інформаційне перевантаження мозку в поєднанні з дефіцитом часу на засвоєння та переробку відомостей, що безперервно надходять; невідповідність виробничих ситуацій; необхідність швидкого прийняття рішень та їх реалізації при дефіциті інформації; повсякденну рутину, що виражається в стандартності, соціальній оцінці — необхідності бути об’єктом спостереження й оцінювання, як з боку колег, так і з боку адміністрації.

В) Копінг-поведінку співробітників, що дозволяє визначити го-

товність членів колективу вирішувати проблеми. Під цим видом поведінки розуміється здатність особистості пристосовуватись до обставин, певне вміння використовувати ресурси для подолання стресу.

Г) Характеристики соціально-психологічного клімату (інформованість, відповідальність, колективізм, організованість, відкритість, контактність, згуртованість).

Після виконання всіх пунктів першого етапу попередньої підготовки складається зведений документ, який називається загальною характеристикою програми навчання. Цей документ має свою структуру, де відображаються такі пункти: завдання, гіпотези, цільова аудиторія, графік проведення занять, методи навчання, що будуть застосовані, навчальні матеріали, керівник.

Другий етап передбачає безпосередню реалізацію змісту програми навчання (див. табл.). Кожен день програми навчання має три блоки: вступний, основний і завершальний. У перший день реалізації програми вступний блок містить знайомство й узгодження організаційних моментів. Надалі — передбачає озвучування учасниками програми своїх переживань, побоювань і очікувань від реалізації наступного дня, висловлювання власних пропозицій і думок.

Другий блок — основний — націлений на актуалізацію проблеми, оцінку рівня інформованості про проблему, пошук шляхів розв’язання проблеми, отримання інформації, розвиток практичних навичок. Завершальний блок сконцентована-

ний на рефлексії робочого дня та завершенні роботи.

На етапі підбиття підсумків тренер-керівник складає звіт про виконання програми навчання, в якому проводить аналіз групової роботи і критичних ланок колективу. У випадку, коли ведучий був запрошений,

він пише рекомендації керівництву з управління даним колективом.

Етап моніторингу передбачає проведено за спеціально розробленим алгоритмом процедури діагностики та аналізу стану соціально-психологічного клімату. Після чого можна визначити необхідність по-

Таблиця

Зміст програми навчання

Тривалість	Змістовні блоки	Методи, форми, технології, вправи	Примітки
День перший			
1. Роль соціально-психологічного клімату в організації, його сутність і зміст			
Вступний блок			
3 хвилини	Організаційні моменти		
1 хвилина	Представлення тренера		
10 хвилин	Обговорення мети і завдань тренінгу, режиму роботи групи	Групова дискусія	
10 хвилин	Знайомство з учасниками		
20 хвилин	Обговорення сподівань і побоювань учасників	Групова дискусія	Мета: робота зі страхами
10 хвилин	Обговорення правил роботи в групі	Групова дискусія	Мета: стандартизування та вироблення єдиного переліку правил для учасників групи
15 хвилин	Знайомство учасників між собою	Вправа “Знайомство різними засобами”	Мета: розкріпачення учасників групи
30 хвилин	Представлення свого співрозмовника	Вправа. Робота в парах	Мета: вправа допомагає ближче познайомитися з учасниками групи
10 хвилин	Подолання зайвої напруги і об’єднання групи	Вправа “Молекули”. Учасники групи “Атоми” вільно пересуваються кімнатою під музику. За сигналом ведучого вони об’єднуються по двоє, потім по троє і т. ін. Наприкінці об’єднується вся група	Мета: знизити рівень напруги в групі, створити дружню атмосферу
Перерва			

дальшого розвитку програми навчання персоналу.

Запропонована методика моніторингу стану соціально-психологічного клімату за допомогою діагностики стану персоналу та колективу підприємства дозволяє керівникові швидше реагувати на соціально-психологічні зміни на основі оцінки емоційного стану кожного співробітника і колективу в цілому, а також на погодженості думок персоналу. У процедурі моніторингу соціально-психологічного клімату колективу передбачаються наступні етапи: визначення мети моніторингу, визначення типу моніторингу, визначення методів моніторингу, збір та обробка інформації, підбиття підсумків моніторингу та визначення необхідності впровадження програми навчання.

Другий етап “Визначення типу моніторингу соціально-психологічного клімату” дає можливість проводити як локальний, так і фронтальний моніторинг у залежності від забезпеченості ресурсами.

На третьому етапі “Визначення методів проведення моніторингу” використовуються дві методики: перша передбачає розрахунок статистичного критерію і дозволяє оцінити одностайність сприйняття ситуації колективом, друга — використання методу “кольорового відображення емоційного стану”.

Збір та обробка інформації здійснюється за допомогою анкет і щоденника настрою, кількість яких співпадає з кількістю респондентів. Обробка інформації здійснюється на персональному комп’ютері з програмним забезпеченням Microsoft Office.

На етапі підбиття підсумків моніторингу та визначення необхідності впровадження програми навчання відбувається визначення відхилень обраними статистичними методами обробки інформації, здійснюється оцінка результатів методами наукового пізнання, визначається емоційний стан персоналу. Вибір і визначення програми навчання персоналу здійснюється за допомогою даних про можливості підприємства в теперішньому часі.

У підсумку варто наголосити, що аналізуючи ефективність навчання, досліднику необхідно враховувати рівень актуального розвитку та рівень розвитку в даний час окремо взятого працівника.

Література

1. *Тренинг персонала: учеб. пособ.* / А. О. Блинов, О. В. Василевская, В. П. Невежин, Н. В. Смоляков. — М.: КНОРУС, 2005. — 100 с.
2. *Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения* / Е. В. Шорохов, О. И. Зотова, В. И. Евсейчев и др. — М.: Наука, 1979. — 41 с.
3. *Парыгин Б. Д. Социальная психология: учеб. пособ.* / Б. Д. Парыгин. — СПб.: СПбГУ, 2003. — С. 28—29.
4. *Новые технологии управления персоналом* / Г. Н. Сартан, А. Ю. Смирнов, В. В. Гудимов и др. — СПб.: Речь, 2003. — 83 с.
5. *Тренинг персонала: учеб. пособ.* / А. О. Блинов, О. В. Василевская, В. П. Невежин, Н. В. Смоляков. — М.: КНОРУС, 2005. — 496 с.
6. *Яхонтовой Е. С. Эффективные технологии управления персоналом* / Е. С. Яхонтовой. — СПб.: Питер, 2003. — 72 с.