

**МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**



**НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

ПСИХОЛОГІЯ

**SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT**

PSYCHOLOGY

Випуск 2 (58), 2023



Видавничий дім
“Гельветика”
2023

Редакційна колегія

Раєвська Я. М., доктор психологічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту психології і соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом (головний редактор)

Грись А. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Карпенко З. С., доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри педагогічної та вікової психології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Крупельницька Л. Ф., доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психодіагностики та клінічної психології факультету психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Павлюк М. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Попович І. С., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Херсонський державний університет

Хміляр О. Ф., доктор психологічних наук, професор, начальник кафедри суспільних наук, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Dr hab Mirucka Beata, Professor, Faculty of Education, University of Białystok (Białystok, Poland)

“Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія” включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія “Б”) на підставі Наказу МОН України від 27 вересня 2021 року № 1017 (додаток 3). Спеціальність: 053 – Психологія.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 8 від 13.09.2023)

Свідectво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія KB № 24778-14718P, видане Міністерством юстиції України 21.04.2021 р.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

DOI: 10.32689/maup.psych

Наукові праці МАУП. Психологія. 2023. Вип. 2 (58). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023. 64 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку психології. Для науковців, викладачів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ЗМІСТ

Олег ДРУЗЬ, Лариса РОДЧЕНКО, Інна ЧЕРНЕНКО КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПРОЯВІВ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ В СТРУКТУРІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	5
Артем МАКОВСЬКИЙ, Валентина МАКОВСЬКА НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ ЗАСОБАМИ БІБЛІОТЕРАПІЇ.....	14
Тетяна НАДВИНИЧНА, Оксана ЯРЕМКО ІННОВАЦІЙНІ ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ПАРИТЕТНОЇ ОСВІТНЬОЇ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ УЧАСНИКАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ЗВО.....	19
Юлія НЕСТЕРЕНКО ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ ВІЙСЬКОВИХ ЗВО	25
Оксана ПАРКУЛАБ, Наталія ДМЕТЕРКО АРТТЕРАПЕВТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ДІТЯМ, ЯКІ ОПИНИЛИСЬ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ.....	31
Олександра СЕМЕНЮК, Вікторія ДРАЧЕНКО ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ З РАС.....	37
Олена СТАРИНСЬКА ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ.....	44
Інга ШЕРЕШКОВА СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОГО САМОЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ВІД НЕГАТИВНОГО ВПЛИВУ МЕДІАПЕРЦЕПТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ.....	51
Марія ШПАК КРЕАТИВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СТУДЕНТІВ.....	57

УДК 159.923.2

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.2.1>

Олег ДРУЗЬ

заслужений лікар України, начальник клініки психіатричної (з палатами для наркологічних хворих) Національного військово-медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» – головний психіатр Збройних Сил України, полковник медичної служби, професор кафедри публічного управління, Міжрегіональна Академія управління персоналом, вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039

ORCID: 0000-0002-5149-9556

Лариса РОДЧЕНКО

доктор наук з державного управління, професор, заслужений діяч науки і техніки, офіцер клініки психіатричної (з палатами для наркологічних хворих) Національного військово-медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» лейтенант ЗСУ, професор кафедри публічного управління, Міжрегіональна Академія управління персоналом, вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039

ORCID: 0000-0002-2141-4742

Інна ЧЕРНЕНКО

кандидат медичних наук, старший ординатор відділення межових станів клініки психіатричної (з палатами для наркологічних хворих) Національного військово-медичного клінічного центру «Головний військовий клінічний госпіталь» підполковник медичної служби, доцент кафедри публічного управління, Міжрегіональна Академія управління персоналом, вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039

ORCID: 0000-0002-9189-6652

Oleg DRUZ

Honored Doctor of Ukraine, Head of the Psychiatric Clinic (with wards for narcological patients) of the National Military Medical Clinical Center "Main Military Clinical Hospital" – Chief Psychiatrist of the Armed Forces of Ukraine, Colonel of the Medical Service, Professor at the Department of Public Administration, Interregional Academy of Personnel Management, 2 Frometivska str., Kyiv, Ukraine, 03039

ORCID: 0000-0002-5149-9556

Larisa RODCHENKO

Doctor of Science in Public Administration, Professor, Worker of Science and Technology, Officer of the Psychiatric Clinic (with wards for narcological patients) of the National Military Medical Clinical Center "Main Military Clinical Hospital", Lieutenant of the Armed Forces of Ukraine, Director of State Management, Honored Professor at the Department of Public Administration, Interregional Academy of Personnel Management, 2 Frometivska str., Kyiv, Ukraine, 03039

ORCID: 0000-0002-2141-4742

Inna CHERNENKO

PhD, Senior Resident of the Borderline Psychiatric Clinic (with wards for drug addiction patients) of the National Military Medical Clinical Center "Main Military Clinical Hospital", Lieutenant Colonel of the Medical Service, Associate Professor of the Department of Public Administration, Interregional Academy of Personnel Management, 2 Frometivska str., Kyiv, Ukraine, 03039

ORCID: 0000-0002-9189-6652

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ПРОЯВІВ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ В СТРУКТУРІ ОРГАНІЗАЦІЇ

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE MANIFESTATIONS OF HUMAN BEHAVIOR IN THE STRUCTURE OF THE ORGANIZATION

Управління організацією вимагає чіткої координації та прагматизму. Однак у більшості організацій для досягнення високих результатів необхідні нові підходи до управління. Одним з таких підходів є сприятливий соціально-психо-

логічний клімат, управління емоціями, елементи якого так чи інакше були присутні в усі часи і в будь-якій організації. Актуальність обраної теми обумовлена тим, що на більшості підприємств і організацій питанням психологічних і соціально-психологічних характеристик персоналу приділяється мало уваги. Як правило, виникають конфліктні ситуації, які можуть ускладнити діяльність підприємств. Все це також ускладнює процес розробки стратегічних рішень підприємства з розвитку системи управління персоналом.

Предметом наукового дослідження є особливості поведінки людей на етапі соціально-економічної та політичної трансформації суспільства. Людина в структурі організації, в структурі управління формується як особистість, індивід у всіх його проявах. У науці управління існують досить просунуті соціально-психологічні методи, які можуть бути використані для досягнення бажаного ефекту поведінки людини в структурі організації. Формування та вдосконалення особистісних навичок-постійне практичне завдання менеджерів будь-якого рангу. У результаті формування відносин між індивідами в структурі організації завжди виникають конфлікти. Це природне явище, так як воно притаманне будь-якому суспільству. Значною мірою стабільність залежить від правильної організації процесу управління. Вивчення конфліктів сьогодні має більш практичну спрямованість: вивчаються засоби і методи вирішення конфліктів.

У статті розглянуто конкретні прийоми і методи впливу на процес формування і розвитку як самої команди, так і окремих співробітників. Одним з аспектів соціально-психологічних досліджень є вивчення закономірностей психічної взаємодії індивідів і способів впливу однієї людини на іншу, а також впливу індивіда на колектив конкретної організації або компанії.

Ключові слова: соціально-психологічні дослідження, поведінка людини, конфлікти, організаційна психологія.

Organization management requires clear coordination and pragmatism. However, in most organizations new approaches to management are needed to achieve high results. One of these approaches is a favorable socio-psychological climate, emotion management, the elements of which have been present in one way or another at all times and in any organization. The relevance of the chosen topic is due to the fact that in most enterprises and organizations, little attention is paid to the psychological and socio-psychological characteristics of personnel. As a rule, conflict situations arise that can complicate the activities of enterprises. All this also complicates the process of developing the company's strategic solutions for the development of the personnel management system.

The subject of scientific research is the peculiarities of people's behavior at the stage of socio-economic and political transformation of society. Personality is a complex phenomenon, which is evidenced by the presence of a huge number of definitions of this concept and almost fifty theories of personality. A person in the structure of the organization, in the structure of management is formed as a person, an individual in all its manifestations. In the science of management, there are quite advanced socio-psychological methods that can be used to achieve the desired effect of human behavior in the structure of the organization. Formation and improvement of personal skills is a constant practical task of managers of any rank. As a result of the formation of relations between individuals in the structure of the organization, conflicts always arise. This is a natural phenomenon, as it is inherent in any society. To a large extent, stability depends on the correct organization of the management process. The study of conflicts today has a more practical orientation: means and methods of conflict resolution are studied.

The article discusses specific techniques and methods of influencing the process of formation and development of both the team itself and individual employees. One of the aspects of socio-psychological research is the study of the patterns of mental interaction of individuals and ways of influencing one person on another, as well as the influence of an individual on the collective of a specific organization or company.

Key words: socio-psychological research, human behavior, conflicts, organizational psychology.

Постановка проблеми. Управління будь-яким підприємством або компанією вимагає чіткої координації та прагматизму. Однак у більшості організацій для досягнення високих результатів необхідні нові підходи до управління. Одним з таких підходів є сприятливий соціально-психологічний клімат, управління емоціями, складаві частини знаходили своє місце у компанії. Раніше про це не прийнято було говорити. Теоретики всіх бізнес-шкіл минулого і сьогодення створювали і описували детерміновані системи управління, яким вони навчали своїх наступників. Ці системи були консервативними і не гнучкими, але, на думку багатьох, надійними. У таких системах управління основними показниками управлінського потенціалу є інтелектуальні рівні керівника і компанії в цілому.

У процесі розвитку зв'язків таких видів, як психологія та соціологія, соціально-психологічні дослідження на підприємствах набули активної динаміки. Під соціально-психологічними дослідженнями в менеджменті розумі-

ються конкретні прийоми і методи впливу на процес формування і розвитку як самої команди, так і окремих співробітників [10, с.23].

Існує два методи: соціальний (спрямований на команду в цілому) і психологічний (спрямований на окремих членів команди). Ці методи припускають впровадження в практику управління різних соціологічних і психологічних процедур.

Підприємства стають одним з основних замовників соціально-психологічних досліджень. Хоча проблеми управління на підприємствах і в організаціях можна віднести до загальної проблеми психології управління, за соціальною психологією підприємств і організацій залишається ряд питань, в першу чергу проблеми формування промислового клімату [12, с.16].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З предмету соціальної психології існували істотні відмінності в поглядах вчених. Одні (Е. Кузьмін, Ст. Селіванов, К. Платонов, К. Шорохова) вважали особистість предметом соціальної психології, інші (С. Колбанов-

ський, А. Горячева, А. Баранова, Б. Поршнев, В. Якобсон, А. Ковальов) – масовими явищами психіки, колективною психологією, психологічною спільнотою, а деякі (Б. Парігін, Н. Мансуров, Д. Угрінович) – як групової, масової психологією, так і особливостями індивідуального поведінки в групі.

Розвиток соціальної психології в менеджменті в 20-і роки характеризувався її практичною і прикладною спрямованістю. У цей період російська наука заклала основу для подальших досліджень психології груп і колективів.

В області психології стали помітні й інші підходи до соціально-психологічних проблем управління. В основному в психології праці соціально-психологічні дослідження стосувалися проблем управління трудовими колективами (стиль управління, роль атмосфери і настрою), конкуренції, конфліктів і безробіття. Оскільки ці проблеми фрагментарно висвітлені у вітчизняній соціальній психології, ми зупинимося на них більш детально.

У доповідях В. Бехтерева, А. Богданова, С. Струмліна, Г. Челпанова та інших піднімалися такі теоретичні проблеми, як організація праці в національному масштабі, фізіологія і психологія праці, ставлення до концепції наукового менеджменту Ф. Тейлора та ін. після конференції навколо таких вчених, як М. Вітке, Ф. Дунаєвський, Є. Розмирович, О. Гастев, формуються перші школи менеджменту, в яких, хоча і не заперечувалися індивідуальні психофізіологічні особливості людини, його якості і здібності, інтуїція і майстерність в управлінні, проте пріоритетним було вивчення і використання законів і принципів менеджменту.

Соціально-психологічні аспекти наукового менеджменту знайшли відображення в практичній діяльності відомого теоретика і практика менеджменту Олексія Гастева (1882-1941 рр.), директора Центрального інституту праці, в структурі якого значне місце належало лабораторії з вивчення психофізіологічних і психологічних особливостей людини.

Теорія А. Гастева заснована на ідеях “Соціалізації трудового процесу”. А. Гастев та його колеги застосовували принципово новий підхід до оцінки самого співробітника, розглядаючи його не тільки як об’єкт вивчення, але і як творчого суб’єкта з власними психофізіологічними можливостями та індивідуальними здібностями, які необхідно враховувати при організації наукового менеджменту.

Соціально-психологічні аспекти управління були розроблені вченими Всеукра-

їнського інституту праці (Харків) на чолі з професором Федором Дунаєвським. Він сформулював поняття “адміністративний потенціал”, під яким малася на увазі здатність безпосередньо управляти певною кількістю людей.

Формулювання цілей статті. Мета статті – проаналізувати психологічну і соціально-психологічну характеристику персоналу, конфлікти в організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Видатним представником концепції людських відносин був Микола Вітке, який вважав, що в системі управління слід відзначити два основних напрямки: перше з них стосується раціоналізації трудового процесу, здійснюваного конкретною людиною у взаємодії з матеріальними факторами виробництва; друге – вдосконалення взаємодії людини і людини. М. Вітке також зазначив, що розвиток виробництва потребує вдосконалення системи управління, заміни традиційних методів новими, перспективними. У той же час вчений віддавав перевагу організації людей в їх взаєминах.

Так, він чітко розрізняв два типи управління-людьми і речами, орієнтуючись на управління людьми як учасниками єдиного трудового процесу.

Одним з аспектів соціально-психологічних досліджень в менеджменті є вивчення закономірностей психічної взаємодії індивідів і способів впливу однієї людини на іншу, а також впливу індивіда на колектив.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства перед менеджерами стоять важливі завдання: розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення підприємницької діяльності та управління ринковими структурами; правильно організувати взаємодію персоналу на підприємстві.

Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників роботою і колективом. Соціально-психологічний клімат виникає спонтанно. Але хороший клімат – це не простий наслідок проголошених девізів і зусиль менеджерів. Це результат систематичної психологічної роботи з членами групи, реалізації спеціальних заходів, спрямованих на організацію взаємин між керівниками і співробітниками.

Формування та поліпшення соціально-психологічного клімату є постійним практичним завданням керівників.

Створення сприятливого клімату є не тільки відповідальним, а й творчим, що вимагає знання його природи і засобів регулю-

вання, вміння передбачати можливі ситуації у взаєминах членів групи. Створення хорошого соціально-психологічного клімату вимагає, особливо від керівників бізнесу, розуміння психології людей, їх емоційного стану, настрою, переживань, переживань і відносин один з одним.

У вітчизняній соціальній психології термін “психологічний клімат” вперше був використаний Н.С. Мансуровим, який вивчав колективи і відносини всередині них.

В. М. Шепель одним з перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату. Соціально-психологічний клімат, на його думку, є емоційним відображенням психологічних зв’язків членів команди, що виникають на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів і схильностей. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається з трьох кліматичних зон. Перша кліматична зона – це соціальний клімат, який визначається тим, в якій мірі цілі і завдання реалізуються в цій групі і в якій мірі тут гарантовані всі конституційні права і обов’язки працівників як громадян. Друга кліматична зона – це моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності приймаються в цій групі. Третя кліматична зона – це психологічний клімат, ті неформальні відносини, які складаються між співробітниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним [6, с.18].

Структура підприємства являє собою складну систему спільної діяльності, яка буде проявлятися в культурі підприємства. Поняття соціально-психологічного клімату відноситься до всіх аспектів ділової ситуації, на які можуть впливати особисті стимули. Як відомо, в одних обставинах люди прагнуть до успіху, а в інших – до влади або визнання. У різних середовищах проявляється різна поведінка, яка визначає продуктивність і ступінь задоволеності членів команди своєю роботою, і тому все це безпосередньо пов’язано з соціально-психологічним кліматом підприємства [6, с.28].

Ефективність будь-якого підприємства можна визначити по ряду показників. Дослідження соціальних психологів показують, що комплексна оцінка ефективності підприємства може бути проведена тільки при обліку об’єктивних (економічних) і суб’єктивних (соціально-психологічних) факторів.

Соціально-психологічні методи управління – це сукупність специфічних способів впливу на особисті відносини і зв’язки між співробітниками, а також на соціальні процеси в ІТ. вони постають як сукупність специфічних способів впливу на міжособис-

тисні відносини і зв’язки, соціальні процеси, що виникають в трудових колективах.

Основною метою застосування соціально-психологічних методів є створення позитивного морально-психологічного клімату в колективі, який активізує ініціативу кожного співробітника, творчу цілеспрямованість і самодисципліну.

Соціально-психологічні методи використовуються для підвищення виробничої активності працівників, створення відповідних соціально-психологічних умов для їх діяльності. Перш за все, такі методи орієнтовані на дотримання принципу психофізіологічної сумісності в колективі, формування здорового морально-психологічного клімату, виховання почуття взаємодопомоги і колективізму [7, с.45].

Використання соціально-психологічних методів можливо, якщо менеджери гнучкі, вони розуміють внутрішній світ людини і особливості його психології. Це сприяє використанню ефективних форм колективної активізації [7, с.46].

Для ефективного застосування соціально-психологічних методів управління необхідно мати інформацію про міжособистісні та групові відносини в трудових колективах.

Найбільш характерною рисою системи соціального управління є людина як її суб’єкт і об’єкт, первинний елемент. Істотною особливістю соціального управління є управління людьми через людей. Водночас соціальне управління є основним інструментом соціальної політики та реалізації її цілей. Його суб’єктно-об’єктний зміст – це свідомий вплив на різні спільноти людей з метою координації, координації, організації їх життєдіяльності, оптимізації вирішення виробничих, економічних і соціальних проблем. Методи соціального управління – це система засобів і важелів впливу на соціально-психологічний клімат в колективі, на трудову і соціальну активність працівників.

Вони засновані на врахуванні особливостей взаємодії людей, форм спілкування, культурних норм і цінностей. Вони використовуються для управління відносинами всередині команд і між ними. Забезпечити формування і розвиток трудових колективів шляхом управління свідомістю і поведінкою людей через потреби, інтереси, мотиви, ідеали, цілі, схильності і т.д.

Професійна роль характеризується змістом, правами та обов’язками, соціальним статусом, престижем). Роль – це завжди фактор, що визначає діяльність людини. Ця особливість ролі використовується для поліпшення

соціальних і виробничих відносин, що досягається за рахунок зміни характеристик виконуваної ролі. Наприклад, загроза зниження соціального статусу людини через звільнення з посади змушує його більш відповідально ставитися до своїх обов'язків:

- поліпшення комунікації (формування неформальних відносин в групі, що сприяють розкріпачення особистості, підвищенню довіри між членами команди);

- соціальне регулювання (укладення угод, взаємні зобов'язання, використання різних систем відбору, компроміс і об'єднання інтересів);

- пропаганда та агітація (поширення та роз'яснення економічної політики; суспільне життя, формування переконань та ідеалів);

- власний приклад (керівник повинен бути зразком в роботі, поведінці, ставленні до підлеглих);

- організаційні умови (формування певної організаційної культури).

Соціальні норми відображають вимоги, які колектив (суспільство) пред'являє до своїх членів (громадським, колективним, індивідуальним); при цьому повинна бути забезпечена їх максимальна узгодженість з точки зору вимог та інтересів.

Існує три підгрупи норм:

- а) правові (підприємницьке право, внутрішні нормативні акти);

- б) моральні – вони спираються на авторитет громадської думки і обов'язку, на власні переконання і ставлення до роботи;

- в) суспільні (неправові) норми-вони формуються суспільством (громадськими організаціями).

Соціальне нормування впливає на поведінку людей і колективів (груп) трьома основними способами: дозвіл, Припис і заборона.

Соціальне регулювання використовується для впорядкування соціальних відносин, взаємодії з іншими типами відносин шляхом виявлення, обліку та регулювання інтересів і цілей різних колективів, груп та окремих осіб.

Суть управління людськими ресурсами полягає в тому, щоб розглядати людей як конкурентоспроможну цінність, яка повинна бути спрямована, мотивована, розміщена і розвинена разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічної мети.

Найскладнішою проблемою сучасного менеджменту є людські відносини. Кожна людина є носієм певного соціального статусу (підлеглий, колега, керівник і т.д.), а також людиною, наділеним певними психологічними якостями.

Сучасне виробництво вимагає висококваліфікованого, а значить, і високооплачуваного персоналу. В таких умовах особливого значення набуває психологічна мотивація праці, яка не може бути освоєна без глибокого знання мотивів поведінки і методів впливу на співробітників.

Психологічні методи використовуються для гармонізації відносин співробітників компанії і створення психологічного клімату, який сприяв би активізації всього колективу.

Робота формує людину, і в роботі вона проявляється найбільш яскраво. Прояв психіки людей в роботі має підкорятися потребам і цілям підприємства.

У роботі працівник повинен не завжди робити те, що він хоче, але завжди те, що необхідно для підприємства. Тому психологічні методи управління покликані забезпечити формування первинних трудових колективів відповідно до індивідуальних здібностей їх членів.

Що стосується методів психологічного управління, то можливі різні методи впливу. Існують прямі і непрямі методи впливу [17, с.49].

Використовуючи непрямі методи впливу, Керівник створює певну планову ситуацію, яка дозволяє одному співробітнику або групі виконувати завдання в повсякденній організації роботи.

Непрямі методи мотивації розрізняють:

- 1) умови праці-зовнішня привабливість, мінливість, наявність творчих елементів, ритмічність в роботі;

- 2) елементи системи управління. Вона включає в себе форми стимулювання, контролю, організаційні структури, регламенти, посадові інструкції і т. д.

- 3) особистісні, Соціальні та соціально-психологічні чинники (психологічний клімат, корпоративний дух, характер традицій).

Для прямих типів мотивації використовуються такі методи, як:

- 1) переконання-аргументоване активний вплив логічними засобами з усуненням упереджень та інших психологічних бар'єрів;

- 2) навіювання – цілеспрямований вплив керівника на підлеглого шляхом зосередження впливу на його психіку шляхом звернення до формальних актів, інструкцій і т. д. ;

- 3) імітація-вплив на співробітника або групу особистим прикладом;

- 4) залученість – психологічний прийом, за допомогою якого всі співробітники стають безпосередніми учасниками управлінського рішення і заходів щодо його реалізації;

- 5) мотивація-твердження, що підкреслює позитивні якості співробітників, їх кваліфіка-

Таблиця 1

Групи психологічних методи в управлінні

№	Група методу	Специфіка
1	Методи формування і розвитку трудового колективу	Підтримують на оптимальному рівні кількісне співвідношення між працівниками з урахуванням їхньої психологічної сумісності для регулювання групових стосунків усередині колективу
2	Методи гуманізації стосунків у трудовому колективі/ методи гуманізації стосунків у трудовому колективі	Зорієнтовані на вироблення стилю керівництва, культури управління та організації праці, етики управлінської діяльності, створення оптимальних відносин між підлеглими і керівником, утвердження принципів соціальної справедливості щодо робочих умов
3	Методи психологічного спонукання (мотивації)	Спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці через розвиток ініціативи та підприємливості. Найефективніші за умов зорієнтованості працівників на віддалені цілі, оскільки прийоми «короткої мотивації» при тимчасових невдачах можуть знизити активність працівника або навіть спричинити бажання змінити місце роботи
	Методи професійного відбору і навчання	Передбачають відповідність психологічних характеристик людини роботі, яку вона виконує

цію і досвід, що виражає впевненість в надійному вирішенні поставлених завдань;

б) примус-вплив, який зобов'язує вас виконувати завдання, викликані виробничою необхідністю, проти волі або бажання працівника.

Відділи управління персоналом використовують такі методи соціально-психологічного дослідження [20, С. 67]:

1) спостереження. Це цілеспрямоване, систематизоване, безпосереднє сприйняття і фіксація соціального процесу, соціально-психологічних проявів індивіда, груп людей (колективів).

Існують безперервні, вибіркові, включені і не включені спостереження.

Безперервний моніторинг досліджує широкий процес (наприклад, поділ праці в управлінні на підприємстві). Вибіркове спостереження досліджує будь-яку вузько визначену проблему, таку як вивчення функцій планування та мотивації. Включене спостереження полягає в тому, що дослідники включають спостерігача і суб'єкта. Не включене спостереження передбачає вивчення процесів (явищ) з боку суб'єкта. У цьому випадку спостереження проводиться одночасно з розвитком досліджуваного явища.

Об'єктами спостереження можуть бути: виробнича, торгова, соціальна, політична, духовна діяльність індивіда, групи або колективу в цілому.

2) Аналіз документів. Документи містять інформацію про різні процеси, явища і результати діяльності. Документи можуть бути офіційними або неофіційними, письмовими або статистичними звітами.

Основними вимогами до роботи з документами є їх надійність, достовірність, точність і правдивість.

3) експеримент – це активне втручання в досліджуваний процес, що трансформує умови його протікання. В результаті експерименту визначаються причини різних явищ. Тоді одні умови можуть бути ізольовані, інші виключені, а треті посилені або ослаблені.

4) анкета складається з розробки, заповнення та обробки анкет. Анкети можуть бути закритими (коли потрібно відповісти на питання "так" або "ні") і відкритими – (коли анкета допускає відповіді в будь-якій формі).

5) отримання інтерв'ю – це отримання інформації під час розмови. Формальна Співбесіда заснована на чіткій регламентації питань (анкет). Фокус включає в себе збір думок і оцінок про конкретну ситуацію, явище, його наслідки і причини. Безкоштовна Співбесіда проводиться без заздалегідь підготовлених анкет і планів бесід.

6) соціометрія. Його суть полягає в тому, що кожному опитаному співробітнику пропонується вибір партнерів для певного виду діяльності. Після обробки даних Ви отримуєте статистичний знімок внутрішніх відносин в команді в певний момент часу.

7) психологічні дослідження проводяться з метою визначення ступеня сприйняття працівниками умов середовища, в якій здійснюється робочий процес (температура, вологість, вентиляція приміщень, рівень шуму, вібрації, загазованість, колір приміщень, монотонність роботи, її інтенсивність, ритм і т.д.).

Таким чином, предметом наукового дослідження є особливості поведінки людей на етапі соціально-економічної та політичної трансформації суспільства. Відродилися дослідження в галузі історії соціальної психології, комунікативного потенціалу осо-

бистості, міжгрупової взаємодії, лідерства і лідерства, психології спілкування, соціальної психології управління, соціальної психології організацій, масової комунікації, масових явищ, соціально-психологічного навчання, соціально-психологічного прогнозування. Соціально-психологічні дослідження проблем управління пов'язані з переорієнтацією індивідуального мислення, формуванням в нових умовах навичок взаємодії особистості з постійно мінливим суспільством, самоактуалізацією особистості, профілактикою невдач, стресів, хвилювань в екстремальних умовах, вирішенням конфліктів, що виникають на підприємствах і в організаціях.

Концептуальні методологічні проблеми соціально-психологічних досліджень досі не вирішені повною мірою. Зараз увага приділяється проблемам суспільного розвитку, управління виробничими процесами, політичної психології, політичним лідерам, механізмам влади і так далі.

На сучасному етапі відродилися дослідження в галузі менеджменту, міжгрупової взаємодії, лідерства і лідерства, психології спілкування, соціальної психології управління, соціальної психології організацій, масової комунікації, масових явищ, соціально-психологічного навчання, соціально-психологічного прогнозування. Все це дає підстави сподіватися на подальшу активізацію соціально-психологічних досліджень в області менеджменту.

Висновки. Під формуванням особистості розуміється сукупність прийомів і методів впливу на особистість з метою створення системи певних соціальних цінностей, світогляду, життєвої концепції, соціально-психологічних якостей і світогляду. Особистість формується через суб'єктну діяльність і спілкування з іншими людьми. Тому соціальна сутність є його головним атрибутом.

Істотною характеристикою людини є його комунікативна природа. Потреба в спілкуванні виступає як певна психологічна освіта, як явище внутрішнього суб'єктивного світу особистості. Входячи в систему потреб, вона стає внутрішнім фактором діяльності і розвитку людини. Потреба в спілкуванні, характер спілкування накладають відбиток на формування цілісних структур психологічної організації особистості, її ціннісних орієнтацій і форм діяльності.

Людська особистість розглядається як складна динамічна функціональна система. У його структурі К. К. Платонов виділив чотири групи, або підструктури, властивостей, що знаходяться в певній ієрархічній

залежності і розрізняються особливостями і способами формування [8, с.36].

Найнижчий рівень – це біологічно обумовлені властивості, які представлені темпераментом, схильностями, властивостями нервових процесів і патологічними властивостями психіки. Ці властивості, будучи дані природою, служать основою для розвитку здібностей і пізнавальних процесів, формування характеру і комунікативних особливостей.

Друга група рис особистості формується психічними процесами як формами відображення і пізнання навколишнього світу.

Більш високий рівень особистісних якостей пов'язаний з її соціальним досвідом і представлений знаннями, вміннями і навичками. Ця група властивостей розвивається на основі когнітивних процесів в процесі навчання.

Четверта група рис особистості, що характеризують її вищий рівень, представлена соціально детермінованими властивостями (інтересами, ідеалами, світоглядом, ціннісними орієнтаціями, переконаннями і т.д.). Ці елементи структури особистості формуються в процесі виховання.

Існують і інші підходи до оцінки особистості як складної системи. Таким чином, виділяються природні властивості особистості, властивості суб'єкта діяльності і властивості особистості.

До природних властивостей відносяться: біохімічні особливості організму і особливості обміну речовин і ендокринно-гуморальної регуляції; нейродинамічні характеристики (властивості нервової системи, порогові значення сенсорних функцій і т.д.). Людина як суб'єкт діяльності характеризується індивідуальними особливостями психічної регуляції рухів різних органів, особливостями мови, особливостями сприйняття, уваги, мислення, інтелекту. До третьої категорії властивостей відносяться емоційні характеристики і так звані структурні одиниці особистості (потреби, інтереси, мотиви, прагнення, установки, самооцінка і т.д.) [11, с. 24].

Крім того, в діяльності існують потенційні і релевантні або реалізовані області особистості; базальні і програмовані властивості; самі психодинамічні і особистісні властивості. Між цими рівнями властивостей існує рівень психологічної організації особистості, тобто психологічний механізм формування, функціонування і розвитку особистісних якостей особистості. У процесі вирішення важливих соціально детермінованих завдань-пізнавальних, ціннісно-значущих, морально-етичних, комуні-

кативних – відбувається постійний розвиток особистості як системи.

Якісні перетворення одних і тих же рис особистості в процесі її розвитку називаються стадіями. На кожному новому етапі раніше функціонували механізми вступають в більш складні механізми, зазнаючи значних трансформацій. На вищому рівні психологічної організації особистості досягається єдність, відповідність, узгодженість між актуальними особистісними і психодинамічними, запрограмованими і базальними характеристиками особистості.

Особистість кожної людини характеризується тільки властивим йому поєднанням рис і характеристик, що визначають його індивідуальність.

Індивідуальність – це сукупність психологічних характеристик людини, які створюють його унікальність і відмінність від інших людей. Вона проявляється в характеристиках темпераменту, характеру, переважаючих інтересах, якостях пізнавальних процесів, здібностях, індивідуальному стилі діяльності, мотивації і так далі.

Основним компонентом структури особистості, що має виняткове значення в роботі, є орієнтація, тобто система стійких мотивів, домінуючих потреб, інтересів, схильностей, переконань, світоглядів, що визначають поведінку індивіда в змінюються зовнішніх умовах. Орієнтація через позитивну домінуючу мотивацію покращує психічний стан працівника, активізує його пізнавальні процеси і трудові дії.

Розвинена особистість характеризується високим рівнем самосвідомості. Самосвідомість – це уявлення людини про себе, яке формується на основі самопізнання, супроводжується переживанням різних емоцій і визначає

ставлення до себе. На основі поєднання самопізнання з певним ставленням до себе виникає самооцінка людини.

Самооцінка людини, як і його самооцінка, може бути адекватною або неадекватною. Неадекватність проявляється в завищеною або заниженою самооцінці по відношенню до стандарту, з яким людина порівнює себе. Адекватна самооцінка, самоповага і оптимальний рівень домагань працівника виконують функцію саморегуляції в трудовому процесі [21, с. 51].

Особистість людини характеризується як досить стійке утворення, що виявляється в послідовності і передбачуваності його поведінки. У той же час вона здатна адаптуватися до мінливих соціальних умов за рахунок зміни ціннісних орієнтацій, установок, інтересів, мотивів і більш адекватного знання об'єктивних закономірностей суспільного розвитку. Саме ці характеристики людини необхідно враховувати при проведенні економічних реформ, технологічних перетворень виробництва, в управлінні, організації праці, плануванні розвитку персоналу і т. д.

Таким чином, людина в структурі організації формується як особистість, індивід у всіх його проявах. У науці управління існують досить просунуті соціально-психологічні методи, які можуть бути використані для досягнення бажаного ефекту поведінки людини в структурі організації. Якість соціально-психологічного клімату в колективі сприяє розвитку особистості сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників роботою і колективом. Формування та вдосконалення особистості – постійне практичне завдання менеджерів будь-якого рангу.

Література:

1. Войченко О.Г. Планування і організація роботи відділу кадрів. К. 2000. 197 с.
2. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами. К.: ВД „Професіонал”, 2006. 576 с.
3. Виноградський М.Д. Менеджмент організацій. К.: КНТЕУ, 1998.
4. Василенко В.А., Ткаченко Т.І. Виробничий (операційний) менеджмент. Навч. посібник. К.: ЦУЛ, 2003. 532 с.
5. Грехем Х., Беннет Р. Управління людськими ресурсами. К., 2020. 598 с.
6. Кібанов А. Управління персоналом. К., 2001. 640 с.
7. Кухарев В. Економіко-математичні моделі в управлінні. К.: Вища школа, 1991. 304 с.
8. Макарова І. Управління персоналом. К.: Юриспруденція, 2020. 304 с.
9. Semenets-Orlova, I., Shevchuk, R., Plish, B., Grydiushko, I., & Maistrenko, K. (2022). Innovative approaches to development of human potential in modern public administration. *Economic Affairs (New Delhi)*, 67(4), 915-926. doi:10.46852/0424-2513.4s.2022.25.
10. Semenets-Orlova, I., Halytska, N., Klochko, A., Skakalska, I., & Kosyuk, N. (2019). Information exchange and communication infrastructure in the public sector. Paper presented at the CEUR Workshop Proceedings, , 2588 Retrieved from www.scopus.com.

References:

1. Voichenko, O. (2000). Planuvannia i orhanizatsiia roboty viddilu kadriv [Planning and organizing the work of external personnel]. Kyiv [in Ukrainian].
2. Voronkova, V., Belichenko, A. & Popov, O. (2006). Upravlinnia liudskymy resursamy [Human resources management]. K.: VD „Profesional”. 576 s. [in Ukrainian].
3. Vynohradskyi, M. (1998). Menedzhment orhanizatsii [Organization management]. K.: KNTEU. [in Ukrainian].
4. Vasylenko, V. & Tkachenko, T. (2003). Vyrobnychyi (operatsiinyi) menedzhment [Production management]. Navch. posibnyk. K.: TsUL. 532 s. [in Ukrainian].
5. Hrehem, Kh. & Bennet, R. (2020). Upravlinnia liudskymy resursamy [Human resources magement]. K. 598 s.
6. Kibanov, A. (2001). Upravlinnia personalom (Personnel Management). K. 640 s. [in Ukrainian].
7. Kukharev, V. (1991). Ekonomiko-matematychni modeli v upravlinnia [Economic and mathematical models in management]. K.: Vyshcha shkola, 1991. 304 s. [in Ukrainian].
8. Makarova I. Upravlinnia personalom [Personnel Management]. K.: Yurysprudentsyia, 2020. 304 s. [in Ukrainian].
9. Semenets-Orlova, I., Shevchuk, R., Plish, B., Grydiushko, I., & Maistrenko, K. (2022). Innovative approaches to development of human potential in modern public administration. *Economic Affairs (New Delhi)*, 67(4), 915-926. doi:10.46852/0424-2513.4s.2022.25.
10. Semenets-Orlova, I., Halytska, N., Klochko, A., Skakalska, I., & Kosyuk, N. (2019). Information exchange and communication infrastructure in the public sector. Paper presented at the CEUR Workshop Proceedings, , 2588 Retrieved from www.scopus.com