

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(20)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2009

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

Редакційна колегія

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

Економічні науки

Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., канд. юрид. наук

М43 Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Наукові праці МАУП / Редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — Вип. 1(20). — 240 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 978-966-608-989-5

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

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

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

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

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 978-966-608-989-5

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2009
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Динев Й. Д. Історичні підходи щодо розвитку світового ринку туристичних послуг	73
Головатий М. Ф. Менеджмент недержавної системи освіти у новітній Україні: концептуальні засади і соціальна політика	5	ПОЛІТИЧНІ НАУКИ	81
Захожай К. В. Статистичний аналіз системи місцевого бюджетування	11	Варзар І. М. Націокласополітичний феномен в історіолого-теоретичних вимірах	81
Дікарев О. І. Україна на шляху міжнародної енергетичної співпраці в контексті шельфової енергетики і безпеки	16	Гольцов А. Г. Етнічна геополітика як напрям державної політики	96
Юсеф Н. Н. Саудівська Аравія і світова фінансова криза	22	Погорєлова І. С. Розвиток місцевого самоврядування в Україні: проблеми і суперечності	103
Мамедов Ровшан Магомед огли. Становлення і розвиток регіональних економічних угруповань за участю пострадянських країн	25	Ярова Є. В. Політична культура владної еліти в Україні (регіональний аспект)	110
Дамиров Яшар. Міжнародні фінансові інститути: механізми зовнішнього фінансування національного господарства	32	Логунова М. М., Пшеничний О. В. Людський вимір політики й державного управління	116
Артемчук А. А. Операції комерційних банків з векселями в умовах міжнародної інтеграції економіки України	46	Марчук Я. С. Становлення і розвиток Європейського Парламенту в інституційному механізмі Євросоюзу	123
Поканевич Ю. В. Методологічні принципи оцінювання ефективності менеджменту торговельного підприємства	51	Кубасєвич Е. Соціокультурний механізм впливу політичної комунікації на формування політичних цінностей	130
Арбузов А. Б. Економічна природа, механізм і структура ризик-менеджменту комерційного банку	55	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	134
Гармашов В. Г. Інтеграційні складові енергетичної безпеки Європейського Союзу	66	Вакуліч Т. М. Особливості сімейних стосунків у родинах співзалежних	134
Цедік С. Д. Удосконалення соціального оподаткування	71	Чернуха Н. М., Зайчук В. Ю. На шляху до толерантності: діалог у філософії, освіті, культурі	140

Тиховський В. Є. Особливості реагування особистості після психічної травми	143	ЮРИДИЧНІ НАУКИ	191
Стасенкова Т. В. Психологічні проблеми професійної самореалізації жінки	147	Подолька А. М. Теоретико-правові основи застосування міліцією України адміністративного примусу	191
Шишкіна Т. М. Психограма майбутнього працівника банківської та фінансової сфери (аспект страхової культури)	153	Моршинев Є. І., Федик Є. І. Удосконалення організаційно-правових форм юридичних осіб	196
Баришева О. І. Суїцидальна поведінка студентів як соціально-психологічне явище	157	Шашкова-Журавель І. О. Характеристика міжнародно-правової системи забезпечення ефективної зайнятості в сучасних умовах життєдіяльності суспільства	203
Калуцька О. В. Соціально-психологічний клімат вищого недержавного закладу освіти: фактори формування	165	Сінозацька Ю. М. Проблеми правової регламентації функцій прокуратури України і шляхи їх вирішення	208
Сивер С. И. Духовные основы инновационной деятельности	170	Чернуха Г. О. Ювенальна юстиція: історія і сучасність	214
Залужна Л. І. Невиношування вагітності як соціальна проблема	176	Бєлова О. С. Момент виникнення матеріального правовідношення цивільно-правової відповідальності	218
Левицька О. О. Комплексна рейтингова оцінка стану здоров'я населення на рівні регіону	181	Гудов Я. В. Система безпеки підприємства	222
Рижиков В. С., Якібчук М. І. Значення психологічних теорій у формуванні сучасного юриста-правознавця на практичних заняттях з допомогою ігрового навчання	188	Красногор О. В. Майно як об'єкт договорів подружжя	230
		Відомості про авторів	237

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ВИЩОГО НЕДЕРЖАВНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ

Наукові праці МАУП, 2009, вип. 1(20), с. 165–169

Розкрито поняття соціально-психологічного клімату колективу. Досліджено фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти.

На сучасному етапі розвитку нашого суспільства значно підвищуються вимоги до функціонування вищих недержавних закладів освіти. Їх успішна професійна діяльність залежить сьогодні від багатьох аспектів. У зв'язку з цим відповідної актуальності набувають дослідження соціально-психологічного клімату організації як домінуючого психічного настрою, який значно впливає на ставлення особистості до інших людей, оточуючого світу, самої себе та на ефективність роботи.

Психологічний клімат освітньої організації — це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який справляє значний вплив на взаємини людей, їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища [2].

Поняття “клімат” дуже містке. Воно охоплює не тільки психологію колективу, а й всі інші умови, що впливають на стан людини, також це особливості організації праці, матеріально-речові умови. Серед них важливе місце займають психологічні складові: настрої людей, їх взаємини, згуртованість. Вони і складають основу психологічного клімату [4].

Основну увагу було приділено вивченню дослідження факторів, що впливають на формування соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти — Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП) була створена в 1989 р. як недержавний вищий навчальний та науково-дослідний заклад, що професійно займається проблемами менеджменту та бізнесу.

МАУП — найбільший недержавний вуз України (близько 45 тис. студентів з 32 країн сві-

ту), який готує фахівців за 32 спеціальностями, 132 спеціалізаціями з 16 галузей. За 19 років роботи підготовлено тисячі кваліфікованих фахівців-управлінців: керівників виробництва та бізнесу, менеджерів, фінансистів, маркетологів, соціологів, психологів, юристів. Специфіка його діяльності зумовлена ступенем новизни і динамікою позитивних змін як в інноваційній сфері, так і в усій діяльності, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності МАУП на ринку освітніх послуг.

Наведемо чинники, які визначають успішну діяльність недержавного вищого закладу освіти:

- наявність чітких перспектив розвитку недержавного вузу, обґрунтованість місії стратегічного плану, поточних планів роботи;
- рівень керованості недержавним вузом — відсоток виконання прийнятих управлінських рішень та їх якість;
- відповідність управління недержавним вузом сучасним тенденціям теорії та практики управління;
- відсутність фактів хабарництва;
- наявність системи оцінювання діяльності керівників, структурних підрозділів, викладачів, працівників;
- відповідність структури управління недержавним вузом стратегії та завданням його роботи;
- задоволеність студентів, викладачів, працівників станом справ;
- використання сучасних інформаційних технологій в управлінні;
- наявність системи менеджменту якості освітньої діяльності;

- обґрунтованість і прозорість фінансової політики;
- розвиток демократичних засад управління недержавним вузом.

Ці чинники впливають на формування соціально-психологічного клімату недержавного вузу, вони сприяють ефективній організації наукової та навчальної роботи, ефективній співпраці керівників і працівників, працівників і студентів. Таке становище забезпечується систематичним діагностуванням і цілеспрямованим коригуванням соціально-психологічного клімату.

Існує спектр ознак, який свідчить про те, що психологічний клімат у колективі є сприятливим, або несприятливим.

У цілому можна виокремити наступні основні фактори, які впливають на формування соціально-психологічного клімату вищого недержавного закладу освіти:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою якого є даний колектив;
- зміст, організація та умови трудової діяльності;
- особливості роботи органів управління та самоврядування;
- характер і стиль керівництва;
- ступінь збіжності офіційної та неофіційної структур у колективі;
- соціально-демографічні та психологічні особливості членів колективу;
- чисельність колективу та ін.

Передусім розглянемо ці фактори з метою складання найбільш об'ємної картини чинників, що впливають на клімат у колективі.

Основними групами факторів є фактори макросередовища і фактори мікросередовища. Говорячи про фактори макросередовища, що впливають на психологічний клімат ззовні, необхідно враховувати те, що жодна група не може існувати, а тим більш розвиватися, ізольовано від навколишнього світу.

До факторів макросередовища належать [5]:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;
- особливості суспільно-економічної формації на конкретному етапі розвитку суспільства;
- особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем;
- соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація;

- вплив вторинних колективів організацій на первинні колективи.

Ці фактори впливають на конкретний колектив ззовні, але їх вплив на настрої групи величезний.

Але значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу фактори мікросередовища:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці у колективі та ступінь задоволеності людей ними;
- особливості формальної структури у колективі та її співвідношення з неформальною;
- стиль управління керівників;
- психологічна культура керівників і співробітників.

Розглянемо кожну з умов окремо.

Матеріально-економічні умови праці та ступінь задоволеності ними суттєво впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі, особливо [4]:

- на ставлення людей до сумісної діяльності (зокрема, до трудової);
- ставлення людей один до одного (як по вертикалі, так і по горизонталі).

Велике значення має відповідність оплати праці виконуваним роботам, об'єм і своєчасність оплати.

Таким чином, на стан соціально-психологічного клімату в колективі впливають такі основні фактори [3]:

- зміст праці та ступінь задоволення людей роботою;
- умови праці та побуту, задоволеність ними;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків з колегами;
- стиль керівництва, особистість керівника та задоволеність ним.

Природно, що ці компоненти й самі зазнають впливу: з боку керівника завдяки таким рисам стилю керівництва, як вдалий підбір кадрів, розподіл обов'язків і завантаженість виконавців. При цьому задоволеність працею залежить від кожного члену колективу, а саме від відповідності здібностей, знань та вмінь обраній спеціальності, посади [1].

Відомо, що не менше значення для сприятливості соціально-психологічного клімату у колективі має відчуття задоволеності своїм положенням у групі кожного співробітника.

Однією з істотних характеристик соціально-психологічного клімату є задоволеність членів

колективу міжособистісними стосунками. Опосередковано, через систему цих взаємостосунків, сумісність членів колективу сприяє підвищенню продуктивності праці, управління колективом. Тому вивчення соціально-психологічного клімату в колективі неможливо без дослідження механізмів сумісності, співробітництва і міжособистої принадності конкретних людей.

Велике значення для формування сприятливого клімату в колективі має мотивація робітників підприємства. Мотиваційні чинники лежать в основі ділового клімату в колективі. Вони визначають ставлення членів колективу до спільної діяльності, їхню активність, прагнення постійного пошуку найефективніших засобів вирішення поставлених завдань.

Виходячи з того, що одна із найважливіших сторін процесу керівництва — безпосереднє, персональне керування конкретними виконавцями, особливе місце належить соціально-психологічному аспекту управлінської культури керівника. З цього погляду інтегральною характеристикою діяльності керівника є стиль його керівництва. Стиль керівництва являє собою характерну для даного керівника систему засобів управління діяльністю і спілкуванням підпорядкованого колективу. Цей стиль залежить від якостей особистості певного керівника, він спрямований на виконання управлінських функцій, відповідних займаній посаді. Одним із чинників, що сприяють стабілізації стосунків у колективі, є вміле керівництво. Дослідження свідчать, що тільки 15 % успіху керівника залежать від його фахових якостей, а все інше залежить від уміння спілкуватися з підлеглими, знаходити з ними спільну мову. Вміння керівника спілкуватися з підлеглими відбивається на його стилі керівництва.

По суті, одна з найголовніших функцій керівника полягає у створенні в колективі такої атмосфери, яка сприятливо впливає на бажання кожного робітника працювати саме у цьому колективі, постійно підвищувати свій професійний рівень.

Найбільш поширені три стилі керівництва: авторитарний, ліберальний і демократичний.

Демократичний стиль: вимогливість, поєднана з ініціативним і творчим підходом до виконуваної роботи і свідомим дотриманням дисципліни; прагнення делегувати повноваження і розділяти відповідальність; демократичність у прийнятті рішень.

Авторитарний стиль: орієнтація на власну думку й оцінки; прагнення влади, впевненість

у собі, схильність до жорсткої формальної дисципліни, велика дистанція з підлеглими, небажання визнавати свої помилки; ігнорування ініціативи, творчої активності працівників.

Ліберальний стиль: поблажливість до працівників, відсутність вимогливості суворої дисципліни, контролю, ліберальність; схильність перекладати відповідальність у прийнятті рішень на інших.

Найкращим стилем керівництва для високорозвиненого колективу, який має органи самоврядування і спроможний до самоорганізації, є стиль з домінуванням демократичних форм управління. У колективі середнього рівня розвитку краще застосовувати гнучкий стиль, в якому елементи колегіальності та авторитарності подані в рівній пропорції, а їх вибір визначається конкретними умовами. Стиль з явно вираженими елементами авторитарності дає ефект у слаборозвинених колективах, де низький рівень ділових відносин, часто виникають конфлікти у взаємостосунках, які негативно впливають на успішність спільної роботи. Проте занадто часте звертання керівника до авторитарних методів, особливо у високорозвинених колективах, може негативно позначитися на психологічному кліматі.

Практика свідчить, що найбільшого успіху домагаються керівники з демократичним стилем, які вміло використовують у своїй роботі деякі елементи авторитарного стилю.

Крім цього, на міжособистісні стосунки, як і на стан психологічного клімату в колективі вищого недержавного закладу освіти, значною мірою впливає рівень культури кожного співробітника та колективу в цілому. Високий рівень культури має бути не тільки з точки зору психології, а з погляду елементарного виховання, тобто культура працівників має бути досить гомогенною. Від відчуття задоволеності рівнем культури у колективі кожним співробітником залежить загальний настрій всього колективу, тобто він свідомо сприймає групові цінності та норми, властиві цьому колективу. Цей важливий фактор суттєво впливає на формування культурного та освітнього рівня студентів.

Вплив усіх факторів на соціально-психологічний клімат у колективі можна умовно зобразити за допомогою схеми, яку розробив Н. Л. Коломінський [2].

Проаналізувавши фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат організації, зокрема вищого недержавного закладу освіти, наведемо шляхи його оптимізації:



1) постійне діагностування соціально-психологічного клімату. Створення психологічної служби;

2) оптимізація підбору, адаптації, виховання, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної сумісності людей. Створення умов для активної професійної діяльності працівників, їхньої самореалізації та саморозвитку;

3) створення і поширення в організації “корпоративного духу”, “фірмового патріотизму” за рахунок формування в колективі системи цінностей, норм, зразків для наслідування;

4) вдосконалення організації праці на основі інноваційних принципів, оптимізація інформаційного простору;

5) застосування стилю управління з урахуванням особливостей колективу, поставлених завдань і цілей;

6) толерантне регулювання стосунків у колективі. Усунення суперечностей в системі міжособистісних стосунків;

7) покращання умов праці та матеріальної бази організації. Соціальне забезпечення працівників.

Основними суб’єктивними показниками сприятливого соціально-психологічного клімату в Міжрегіональній Академії управління персоналом є довіра та висока вимогливість членів колективу один до одного; доброзичливість і ділова

критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; взаємоспівчуття та взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом; уболівання за “честь” колективу, бажання зробити посильний внесок в його подальший розвиток.

Таким чином, можна стверджувати, що соціально-психологічний клімат у вищому недержавному закладі освіти є значущим чинником, який впливає на управлінську діяльність вузу та ефективність його роботи.



Література

1. Как добиться успеха: практические советы деловым людям / Под общ. ред. В. Е. Хруцкого. — М.: Политиздат, 1991. — 427 с.
2. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. — К.: МАУП, 1996. — 179 с.
3. Коломінський Н. Л. Проблеми оптимізації соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Освіта і управління. — 1999. — № 2. — С. 75–86.
4. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда: Учеб.-метод. пособие. — К.: МАУП, 1997. — 104 с.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1981. — 192 с.

Визначено, що соціально-психологічний клімат вищого недержавного закладу освіти — це стійкий психологічний настрій, який справляє значний вплив на взаємостосунки людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Досліджено фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату вузу. Наведено шляхи його оптимізації.

Определено, что социально-психологический климат высшего негосударственного учебного заведения — это стойкий психологический настрой, который существенно влияет на взаимоотношения людей, их отношение к труду и окружающей среде. Исследованы факторы, которые влияют на формирование социально-психологического климата вуза. Приведены пути его оптимизации.

It is defined, that social-psychological atmosphere at the higher educational non-state institution — is a certain, constant psychological mood, which realizes significant influence on the interrelations between people, their attitude to the labour and their surroundings. The factors that influence the formation of a social-psychological atmosphere at the higher educational non-state institution have been researched. The ways which define the courses of its optimization have been demonstrated.

Надійшла 4 березня 2009 р.