МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

КОЛОМІНСЬКІ ЧИТАННЯ

Матеріали Першого Міжнародного наукового форуму,
присвяченого пам'яті доктора психологічних наук, професора
Наума Львовича Коломінського
м. Київ, МАУП, 28 березня 2007 р.

Київ 2007

ББК 88.5я43
К61

Редакційна колегія:

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Коломінська І. А., канд. пед. наук, доц. — заступник головного редактора
Туриніна О. Л., канд. психол. наук, проф. — відповідальний редактор

Відповідальний редактор за випуск В. М. Чирков
(видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”)

К61 Коломінські читання: Матеріали Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам’яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007 р. / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К.: МАУП, 2007. — 372 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-824-9

У пропонованому збірнику публікуються статті науковців, в яких досліджується широке коло проблем соціальної психології, психології управління та організаційної психології.

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

ББК 88.5я43

ISBN 978-966-608-824-9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2007

Сингаївська І. В.
Психологічні резерви вдосконалення управлінської діяльності в освіті (до розвитку ідей Н. Л. Коломінського) 113

Винославська О. В.
Соціально-психологічний клімат кафедри вищого технічного навчального закладу 118

Сусська О. О.
Психологічні детермінанти впливу інформаційного простору на формування молодої особистості 126

Москальова А. С.
Про роль психологічної культури у розвитку особистості керівника закладу освіти 135

Соловієнко В. О.
Психологічні основи структурного підходу до моделювання управлінської діяльності керівника 140

Філь О. А.
Розвиток конкурентоспроможності управлінської команди бізнес-організації 144

Мілютіна К. Л.
Сучасне психолого-організаційне консультування з проблем професійної адаптації 149

Хомич Г. О.
Психологічні особливості впливу депривуючої ситуації на особистість підлітка 153

Пасічняк Р. Ф.
Соціально-психологічні особливості становлення професійної ідентичності фахівця 157

Мельничук О. Б.
Особливості професійного виховання студентів-психологів 162

Сидоренко Т. В.
Соціально-психологічні основи інноваційної спрямованості виконання управлінських функцій менеджера освіти 167

Штомпель Г. О.
Стиль координування й чинники професійного зростання педагога в системі післядипломної освіти 174

Федосова А. Л.
Роль социально-психологического тренинга в преодолении коммуникативных барьеров в организации 182

Вакуліч Т. М.
Психологічні чинники запобігання інтернет-залежності підлітків 193

Ясінська Н. В.
Особливості розвитку професійної самосвідомості майбутніх юристів у процесі професійної підготовки 199

Москальов М. В.
Про необхідність підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації 205

Бахов І. С.
Психологічні особливості розвитку мнемічної діяльності студентів у процесі навчання англійської мови 209

Брюховецька О. В.
Особливості стилів управління керівників загальноосвітніх навчальних закладів 217

Прасол Д. В.
Місце прогнозування у структурі діяльності менеджера освіти 222

Король О. Ф.
Соціально-психологічний аналіз професійної системи цінностей співробітників (на прикладі організацій промислової сфери і державних установ) 226

Шопша О. Л.
Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі театру як проблема психологічної теорії та практики 234

Пенскі В. М.
Становлення моральної свідомості в підлітковому та юнацькому віці (на матеріалах крос-культурного дослідження) 240

О. Ф. КОРОЛЬ
аспірант
Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ СИСТЕМИ ЦІННОСТЕЙ СПІВРОБІТНИКІВ (НА ПРИКЛАДІ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРОМИСЛОВОЇ СФЕРИ І ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ)

Коломінські читання — I, 2007, ***226–233***

Серед різного роду діяльності людини особливе місце посідає професійна, яка утворює одну з форм його активності людини як суб'єкта діяльності. Успішність професійної діяльності залежить від рівня професійної системи цінностей індивіда. Вона може бути розглянута, з одного боку, як орієнтація особистості на професійну діяльність, на цінність професійної діяльності як такої (на відміну від інших видів діяльності — дозвілля, побуту), з іншої — як цінності конкретної професії. Наприклад, у професійній діяльності "людина — людина" деякі автори [3; 9] підкреслюють значення таких цінностей, як альтруїзм, справедливість, самовизначення, соціальна справедливість та ін.

Для визначення складу або номенклатури ціннісних орієнтацій в нашому дослідженні ми використовували методику Рокича "Ціннісні орієнтації". Відомо, що М. Рокич, визначаючи цінність "як стійке переконання в тому, що це певний спосіб поведінки або кінцева мета існування переважно з особистої і соціальної точок зору, ніж протилежний або зворотний спосіб поведінки", поділив цінності на два класи: 1) термінальні цінності, тобто переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування полягає в тому, щоб до неї прагнути; 2) інструментальні цінності, тобто переконання в тому, що якийсь образ дії або властивість особи є переважною в будь-якій ситуації.

У табл. 1 і 2 наведено середні значення (Mx), похибку середнього (± Sx), медіану (Md) усіх термінальних та інструментальних цінностей в організаціях промислової сфери і державних установах. Крім того, за допомогою критерію U-Манна-Уїтні (Mann-Whitney U) [8, 173–175] ми визначали, наскільки перетинаються спостережувані значення за шкалами тесту Рокича в держустановах (група 1) і промислових підприємствах (група 2). У результаті порівняння двох вибіркових середніх були отримані значення на рівні статистичної значущості * — $p < 0{,}05$; ** — $p < 0{,}01$; *** — $p < 0{,}001$.

У табл.1 набутих середніх значень шкал характеристики "Термінальні цінності" (або цінності-цілі) варіюються від 4,75 до 13,02 балів (Mx = = 8,85) у групі 1 (держустанови) і від 5,40 до15,32 балів (Mx = 10,36) у групі 2 (промислові підприємства).

© О. Ф. Король, 2007

Таблиця 1

Середні значення
характеристики “Термінальні цінності” шкал тесту Рокича
у промислових підприємствах і державних установах

Термінальні цінності (цінності-цілі)	Група 1		Група 2	
	Mx, Md	±Sx	Mx, Md	±Sx
Активне діяльне життя	10,71 11,0	±0,35	9,36* 9,0	±0,46
Життєва мудрість (зрілість думок)	11,79 12,0	±0,36	11,39 12,0	±0,43
Здоров’я	13,02 16,0	±0,47	15,32*** 17,0	±0,41
Цікава робота	11,44 13,0	±0,35	13,10*** 14,0	±0,40
Краса природи і мистецтва	6,38 5,0	±0,35	6,17 5,0	±0,45
Любов	11,21 12,5	±0,40	12,54* 14,0	±0,46
Матеріально забезпечене життя	10,58 12,0	±0,41	12,97*** 14,0	±0,36
Наявність хороших і вірних друзів	11,10 12,0	±0,33	12,21* 13,5	±0,41
Суспільне визнання	9,83 10,0	±0,34	8,95 9,0	±0,43
Пізнання (розширення світогляду, інтелектуальний розвиток)	8,90 9,0	±0,33	8,66 8,0	±0,42
Продуктивне життя	9,60 9,0	±0,34	9,43 9,0	±0,41
Розвиток (робота над собою)	8,83 8,0	±0,32	8,79 8,0	±0,40
Розваги (відсутність обов’язків)	4,75 3,0	±0,34	5,40 4,0	±0,40
Свобода (самостійність)	8,88 8,0	±0,36	8,28 7,5	±0,44
Щасливе сімейне життя	12,56 14,0	±0,38	13,16 15,0	±0,48
Щастя інших	6,38 5,0	±0,38	5,62 4,0	±0,38
Творчість	4,92 4,0	±0,30	5,71 4,0	±0,45
Упевненість в собі (внутрішня гармонія)	10,85 11,0	±0,38	10,46 10,0	±0,39

Таблиця 2

Середні значення
характеристики “Інструментальні цінності” шкал тесту Рокича
у промислових підприємствах і державних установах

Інструментальні цінності (цінності-засоби)	Група 1		Група 2	
	Mx, Md	±Sx	Mx, Md	±Sx
Акуратність, уміння тримати в порядку речі	10,74 12,0	±0,41	11,47 12,0	±0,47
Вихованість	11,28 12,0	±0,38	11,66 12,0	±0,44
Високі запити	5,84 2,0	±0,47	5,74 3,0	±0,52
Життєрадісність	9,19 9,0	±0,39	11,32*** 12,0	±0,48
Старанність	10,64 10,0	±0,38	10,91 11,0	±0,45
Незалежність (здатність діяти самостійно)	9,42 9,0	±0,39	11,15** 12,0	±0,48
Непримиренний до недоліків у собі та інших	6,99 4,0	±1,05	5,73 4,0	±0,47
Утворена	11,97 13,0	±0,36	11,78 13,0	±0,45
Відповідальність	12,91 14,0	±0,35	11,75* 12,0	±0,45
Раціоналізм (уміння розсудливо і логічно мислити)	11,13 12,0	±0,35	10,10 10,5	±0,48
Самоконтроль	9,45 10,0	±0,32	9,87 10,0	±0,42
Сміливість в обстоюванні своїх поглядів	8,07 7,0	±0,35	9,48* 9,0	±0,44
Тверда воля (уміння наполягти на своєму)	8,51 8,0	±0,41	9,65 9,0	±0,46
Терпимість (до поглядів і думок інших)	7,91 8,0	±0,36	8,26 8,0	±0,46
Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, планування традицій)	10,57 11,0	±0,36	8,32*** 8,0	±0,41
Чесність (правдивість, щирість)	11,47 12,0	±0,42	10,29 10,0	±0,50
Ефективність у справах, продуктивність в роботі	8,69 8,0	±0,36	9,91 9,5	±0,49
Чуйність (дбайливість)	8,00 7,0	±0,37	7,65 6,0	±0,50

Крім того, у табл. 2 набутих середніх значень шкал характеристики "Інструментальні цінності" (або цінності-засоби) варіюються від 5,84 до 12,91 балів (Мх = 9,37) у групі 1 (державні установи) і від 5,73 до 11,78 балів (Мх = 8,75) у групі 2 (промислові підприємства).

Аналізуючи показники табл.1 і 2, можна визначити, що у співробітників держустанов (група 1) набуті значення шкал характеристики "Термінальні цінності" приблизно на один бал нижче, ніж ті самі значення шкал у працівників промислових підприємств (група 2), а значення шкал характеристики "Інструментальні цінності" приблизно на один бал вище, ніж ті самі значення в колективах промислових підприємств. Крім того, аналіз індивідуальної ієрархії цінностей у категорії працівників, що вивчається, показує, що одні з них рівною мірою істотні або актуальні, а інші не істотні для всіх випробовуваних, є також цінності, які тяжіють до активних або пріоритетних в ієрархії. Все це дає можливість згрупувати їх не тільки у змістовні блоки (цінності особистого життя; цінності професійної реалізації; індивідуальні цінності; абстрактні й пасивні цінності), а й також об'єднати їх на різних підставах, наприклад за модальністю (пріоритетні цінності, актуальні цінності і такі, що мають явне особове значення, або індивідуальні цінності).

Відповідно до емпіричного критерію ми виокремили три групи ціннісних орієнтацій, значення яких відповідають наступним трьом діапазонам:

- невисокі показники: до 8,88 балів за групою 1 (держустанови) і до 8,28 балів за групою 2 (промислові підприємства);
- середні показники: від 8,90 до 10,85 балів за групою 1 і від 8,66 до10,46 балів за групою 2;
- високі показники: від 11,10 до 13,02 балів за групою 1 і від 12,21 до 15,32 балів за групою 2.

У результаті за шкалою "Термінальні цінності" діапазон найбільш значущих або пріоритетних цінностей (високі показники середніх значень Мх) у співробітників держустанов (група 1) містить такі: здоров'я (Мх = 13,02), щасливе сімейне життя (12,56), життєва мудрість (11,79), цікава робота (11,44), любов (11,21), наявність хороших і вірних друзів (11,10). У працівників промислових підприємств у цьому самому діапазоні ми спостерігаємо такі ціннісні орієнтації: здоров'я (Мх = 15,32), щасливе сімейне життя (13,16), цікава робота (13,10), матеріально забезпечене життя (12,97), любов (12,54), наявність хороших і вірних друзів (12,21).

У діапазоні актуальних цінностей (середні показники значень Мх) у співробітників держустанов (група 2) спостерігаються такі ціннісні орієнтації, як упевненість в собі (Мх = 10,85), активне діяльне життя (10,71), матеріально забезпечене життя (10,58), суспільне визнання (9,83), продуктивне життя і пізнання (9,60). Відповідно у цей самий діапазон у працівників промислових підприємств входять життєва мудрість (Мх = 11,39), упевненість в собі (10,48), продуктивне життя (9,43), активне діяльне життя (9,36), суспільне визнання (8,95) і розвиток (8,79).

У діапазон з низькими (найменша перевага) середніми значеннями Мх за шкалою "Термінальні цінності" увійшли такі цінності, що мають особовий сенс для співробітників держустанов: свобода (Мх = 8,88), розвиток (8,83), щастя інших (6,38), краса природи і мистецтва (6,38), творчість (4,92) і розваги (4,75). Цей

самий діапазон у працівників промислової сфери містить пізнання (Мх = 8,66), свободу (8,28), красу природи і мистецтва (6,17), творчість (5,71), щастя інших (5,62), розваги (5,40).

За шкалою "Інструментальні цінності" за аналогією з попереднім, у пріоритетні (найбільш значущі) ціннісні орієнтації в держустановах входять такі, як відповідальність (Мх = = 12,91), утворена (11,97), чесність (11,47), вихованість (11,28), раціоналізм (11,13) і акуратність (10,47). До цього самого діапазону у працівників промислової сфери належать: утворена (Мх = 11,78), відповідальність (11,75), вихованість (11,66), акуратність (11,47), життєрадісність (11,32) і незалежність (11,15).

У діапазон актуальних цінностей у співробітників держустанов входять старанність (Мх = 10,64), широта поглядів (10,57), самоконтроль (9,45), незалежність (9,42), життєрадісність (9,19), ефективність у справах (8,69), а у працівників промислових підприємств — старанність (Мх = = 10,91), чесність (10,29), раціоналізм (10,10), ефективність у справах (9,91), самоконтроль (9,87), тверда воля (9,65).

У діапазон цінностей, що мають найменшу перевагу для співробітників держустанов, входять тверда воля (Мх = 8,51), сміливість в обстоюванні своїх поглядів (8,07), чуйність (8,00), терпимість (7,91), непримиренність до недоліків в собі та інших (6,99) і високі запити (5,84). Цей самий діапазон у працівників промислової сфери містить такі ціннісні орієнтації, як сміливість в обстоюванні своїх поглядів (Мх = 9,48), широта поглядів (8,32), терпимість (8,26), чуйність (7,65), високі запити (5,74), непримиренність до недоліків в собі та інших (5,73).

З аналізу отриманих результатів доходимо таких висновків.

1. У працівників промислової сфери і держустанов найбільш значущими (пріоритетними) термінальними цінностями є цінності особистого життя (цінності адаптації): здоров'я (фізичне і психічне), матеріально забезпечене життя, що відображають спрямованість на усунення тривоги з приводу фізичної та економічної безпеки, на збереження досягнутого і цінності соціалізації, щасливе сімейне життя, цікава робота, любов, наявність хороших і вірних друзів. До інструментальних цінностей належать висока орієнтація на цінності професійного самовизначення (відповідальність), інтелектуальні (утворена), етичні (вихованість, акуратність, життєрадісність) та індивідуальні (незалежність) цінності.

2. У систему термінальних цінностей, що мають середню перевагу (актуальних) для досліджуваної категорії співробітників, входять цінності соціалізації (життєва мудрість, суспільне визнання, упевненість в собі), а також цінності індивідуалізації (продуктивне життя, активне діяльне життя, розвиток). До актуальних інструментальних цінностей належать старанність, широта поглядів, самоконтроль та ефективність у справах.

3. Серед термінальних цінностей, що мають найменшу перевагу, досліджувані виокремлюють абстрактні цінності (свободу, красу природи і мистецтв, розваги). Низькі значення у цьому переліку мають орієнтації на творчість, щастя інших. Інструментальними цінностями, що лідирують у цій категорії, по всій вибірці є орієнтації на сміливість в обстоюванні своїх поглядів і широта поглядів. Виняток становлять низькі орієнтації на терпимість до поглядів і думок інших, чуйність, високі запити, непри-

миренність до недоліків у собі та інших.

Узагальнюючи результати аналізу ціннісних орієнтацій, що формують списки всієї сукупності досліджуваних у промисловій сфері і держустановах, зазначимо що у своїх перевагах вони дотримуються базових цінностей, які виражаються у конкретних уявленнях про своє майбутнє (здоров'я, любов, щасливе сімейне життя, цікава робота), що реалізуються за допомогою інтелектуальних цінностей (освіченість), цінностей професійного самовизначення (відповідальність) та етичних цінностей (вихованість, життєрадісність).

Водночас, незважаючи на те, що працівники промислової сфери і державних установ досить близькі за номенклатурою термінальних та інструментальних цінностей, спостерігаються відмінності в їхніх ціннісних орієнтаціях.

Наприклад, працівники промислової сфери серед термінальних цінностей високо цінують матеріально забезпечене життя та активне, емоційно насичене діяльне життя. А їхня ділова спрямованість підкреслюється вищою орієнтацією на цікаву роботу і продуктивне життя як шлях максимально повного використання своїх можливостей, сил і здібностей. До цінностей-цілей тут належить висока орієнтація на спілкування з хорошими і вірними друзями і низька орієнтація на красу природи і мистецтва, творчість і розвиток, що припускає постійну роботу над собою, фізичне і духовне вдосконалення, а також на приємне, необтяжливе проведення часу за відсутності обов'язків, тобто розваги.

Співробітники держустанов серед термінальних цінностей найбільше виокремлюють життєву мудрість, яка ґрунтується на зрілості думок і здоровому глузді, що формуються завдяки життєвому досвіду. Крім того, представники цієї категорії мають високу орієнтацію на пізнання, яке припускає можливість поліпшення своєї освіти, загальної культури, орієнтацію на інтелектуальний розвиток, суспільне визнання, а також орієнтацію на свободу від внутрішніх суперечностей, сумнівів, упевненість в собі і розвиток вони цінують вище, ніж працівники промислових підприємств.

Крім цього, відзначимо, що серед інструментальних цінностей працівники промислової сфери і держустанов виокремлюють відповідальність, вихованість, акуратність і чесність. Для них також важливі старанність і самоконтроль, але украй низько цінуються тверда воля, сміливість у відстоюванні своїх поглядів, терпимість до поглядів і думок інших, чуйність, високі запити.

Працівники промислової сфери вважають утворену, життєрадісність, незалежність та ефективність у справах більш значущими цінностями, ніж співробітники держустанов. Останні ж цінують більше відповідальність, чесність, раціоналізм і широту поглядів.

Не зупиняючись на описі середньовиборчих характеристик термінальних та інструментальних цінностей, відзначимо, що одним із завдань, з погляду цілей нашого дослідження, є вивчення якісних особливості ціннісних орієнтацій в колективах досліджуваних нами організацій.

Достовірність відмінностей в отриманих результатах ми перевіряли за допомогою U-критерію Манна — Уїтні, який показав наступне (табл. 3). Відмінності встановлені за шістьма термінальними цінностями (здоров'я, цікава робота, матеріально забезпечене життя, любов, активне діяльне

Таблиця 3

Відмінності між показниками шкал тесту Рокича
у промислових підприємствах і державних установах

Ціннісні орієнтації	Група 1		Група 2	
	Mx, Md	±Sx	Mx, Md	±Sx
Термінальні цінності (цінності-цілі)				
Здоров'я	13,02 16,0	±0,47	15,32*** 17,0	±0,41
Цікава робота	11,44 13,0	±0,35	13,10*** 14,0	±0,40
Матеріально забезпечене життя	10,58 12,0	±0,41	12,97*** 14,0	±0,36
Любов	11,21 12,5	±0,40	12,54* 14,0	±0,46
Наявність хороших і вірних друзів	11,10 12,0	±0,33	12,21* 13,5	±0,41
Активне діяльне життя	10,71 11,0	±0,35	9,36* 9,0	±0,46
Інструментальні цінності (цінності-засоби)				
Відповідальність	12,91 14,0	±0,35	11,75* 12,0	±0,45
Життєрадісність	9,19 9,0	±0,39	11,32*** 12,0	±0,48
Незалежність (здатність діяти самостійно)	9,42 9,0	±0,39	11,15** 12,0	±0,48
Ефективність у справах, продуктивність в роботі	8,69 8,0	±0,36	9,91 9,5	±0,49
Сміливість в обстоюванні своїх поглядів	8,07 7,0	±0,35	9,48* 9,0	±0,44
Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, панування традицій)	10,57 11,0	±0,36	8,32*** 8,0	±0,41

життя) і шістьма інструментальними цінностями (відповідальність, життєрадісність, незалежність, ефективність у справах, сміливість в обстоюванні своїх поглядів, широта поглядів). Різниця достовірна на рівні значущості * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Отже, узагальнюючи викладене, можна визначити наступну специфіку професійної системи цінностей працівників промислової сфери і державних установ. Домінуючими термінальними цінностями є ціннісні орієнтації професійної самореалізації (цікава робота, продуктивне життя, пізнання), цінності адаптації (здоров'я, матеріально забезпечене життя, упевненість у собі), цінності соціалізації та міжособових відносин (кар'єра, суспільне визнання, щастя інших). Серед інструментальних цін-

ностей найбільше виокремлюються такі, як етичні цінності і цінності професійного самовизначення (відповідальність, вихованість, акуратність, чесність, старанність і самоконтроль).

Література

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. — Л., 1978. — 240 с.
2. Асеев В. Г. Структурные характеристики мотивационной системы личности // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. — М.: Наука, 1976. — С. 172–192.
3. Вишняк А. И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей (социологический анализ). — К.: Ин-т философии, АН УССР, 1986. — 106 с.
4. Донцов А. И. Психология коллектива. — М., 1984. — 208 с.
5. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций. — К., 1993.
6. Коллектив. Личность, Общение: Словарь соц.-психол. понятий / Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. — Л., 1987. — 144 с.
7. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті. — К., 2000. — 285 с.
8. Наследов А. Д. Математические методы. — М., 2002.
9. Павленок П. Д. Введение в профессию “Социальная работа”. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 174 с.
10. Санникова О. П. Критерии успешности профессиональной деятельности общения // Наука і освіта (Одеса). — 2001. — № 6. — С. 50–52.
11. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990. —368 с.
12. Ядов В. А. Диспозиционная концепция личности // Социальная психология. — Л., 1979. — 288 с.