

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Вища гуманітарно-природнична школа у Сандомирі (Польща)
Віденський приватний університет Вебстера (Австрія)



Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Каунаський Університет прикладних наук (Литва)
Таджицький державний комерційний університет (Таджикистан)
Амманський університет Аль-Ахлія (Йорданія)
Батумська морська державна академія (Грузія)
Товариство психологів України

Університет Турку (Фінляндія)
Лодзький університет (Польща)
Жешувський університет (Польща)
Університет Зигмунда Фрейда (Австрія)
Український Гештальт Інститут



Збірник тез
Міжнародної науково-практичної конференції
ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ:
ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

16-17 березня 2018 року



УДК 159.9
Пс 86

**"Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення",
Міжнар. наук.-практ. конф. (2018; Львів).**

Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції "Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення", 16-17 березня 2018 р. / за ред. В. П. Мельник; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, М. О. Кохан, Ю. В. Максимець. – Львів : СПОЛОМ, 2018. – 236 с. – Бібліогр. в кінці ст. – ISBN 978-966-919-346-9.

Для науковців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів.

ISBN 978-966-919-346-9

© Автори тез, 2018
© В-во "СПОЛОМ", 2018

Зміст

<i>Жигайло Н.І., ОСВІТНЯ ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ» У ЛЬВІВСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ.....</i>	3
<i>Babiak I., GET MORE BANG FOR YOUR BUCK. PSYCHOLOGICAL CONNECTION OF BUSINESS OBJECTIVES.....</i>	7
<i>Erechemla A., LEGAL REGULATIONS CONCERNING THE PRACTICE OF THE PROFESSION OF PSYCHOLOGIST IN POLAND - POSSIBILITIES AND RESTRAINTS..</i>	10
<i>Hała Joanna B., WYŻSZA SZKOŁA HUMANISTYCZNO – PRZYRODNICZA W SANDOMIERZU STRES W PRACY A SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO U MENEDŻERÓW.....</i>	11
<i>Lobozynska S., HOW TO CREATE FINANCIAL SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY IN UKRAINE.....</i>	13
<i>Pukalo O. P., DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS IN UKRAINE: PERSPECTIVES AND WORLD EXPERIENCE.....</i>	14
<i>Shcherba H., STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF EUROREGIONS BUG AND CARPATHIAN.....</i>	16
<i>Адамська Р., ФАСИЛИТАЦІЯ ЯК РЕСУРС ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</i>	18
<i>Андрійчук І., ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ.....</i>	21
<i>Баранюк Н., РОЛЬ КЕРІВНИКА ТА ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....</i>	24
<i>Бліхар М.П., ЦІННІСНІ ЗМІНИ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....</i>	26
<i>Богайчук І.В., СУЧАСНІ ВИКЛИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	30
<i>Боженко М., Боженко І., САМОСТВЕРДЖЕННЯ ОСОБИ ЯК КЕРІВНИКА ТА ЇЇ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ.....</i>	33
<i>Боженко Н.Л., ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ У ВИКЛАДАЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....</i>	35
<i>Варій М., ЕКОНОМІЧНА СВІДОМІСТЬ У РУСЛІ ЕКОНОМІКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І НЕБЕЗПЕКИ.....</i>	37
<i>Василинка А.М., Кривешко О.В., РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	40
<i>Винничук Р., ВИКОРИСТАННЯ КАРТИ ДОСВІДУ ПРАЦІВНИКА ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....</i>	44
<i>Войцеховська О., РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА.....</i>	46
<i>Гавришко О., Кохан М., ДУАЛЬНА ОСВІТА ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ СТУДЕНТІВ ПРИ ЗАСТОСУВАННІ АКАДЕМІЧНИХ ЗНАНЬ НА ПРАКТИЦІ.....</i>	49
<i>Геваковська О.Р., Жигайло Н.І., МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	51
<i>Гоза В., РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ.....</i>	54
<i>Городняк І., Терендій А., УПРАВЛІННЯ ВИДАТКАМИ ДОМОГОСПОДАРСТВ В УКРАЇНІ.....</i>	57
<i>Гребешкова О., Кизенко О., ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕС-ОСВІТИ ПІД ВПЛИВОМ ВИКЛИКІВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....</i>	60
<i>Грищук А., Галапац О., УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	63
<i>Гронська Н.С., ЕКОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ ГАРМОНІОЛОГІЇ.....</i>	65
<i>Губіна І., ДОСЛІДЖЕННЯ СХИЛЬНОСТІ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	67

№ 3 on the interval Lviv – Korcheva and modernize the railway line E30, adapting it to a speed of 160 km / h.

Conclusions. The above ways of improving cross-border cooperation on the Polish-Ukrainian border solve an important part of CBC. It is a complex approach to the formation of economic policy of Ukraine. Democratization of the economic life in Ukraine and the liberalization of markets, the decline in the level of protectionist barriers, the level of state presence in the economy, carrying out the administrative-territorial reform on the principles of subsidiarity and solidarity will strengthen the role of regional authorities in the intensification of the Polish-Ukrainian economic cooperation, which will not only completely implement the doctrine of strategic partnership between Ukraine and Poland, but also hope for a full entry of Ukraine into the EU.

*Адамська З., Тернопільський національний
педагогічний університет імені Володимира
Гнатюка*

ФАСИЛІТАЦІЯ ЯК РЕСУРС ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сьогодні досить часто поняття «інновація» розглядається як процес створення, запровадження і поширення нового. Відповідно, під інноваційними процесами в освіті вбачається сукупність послідовних, цілеспрямованих дій, спрямованих на її оновлення, модифікацію мети, змісту, організації, форм і методів навчання та виховання, адаптації навчального процесу до нових суспільно-історичних умов. Однак, такий спрощений підхід не дає можливості звернути увагу на найважливіше – зміни у способі діяльності, життя, стилі мислення, які з цими інноваціями пов'язані. Інноваційний тип навчання – це передусім відкритість до іншої думки, це необхідність змінюватися самому і одночасно змінювати оточуючий світ. Саме тому на сучасному етапі розвитку вищої освіти все більшої актуальності набуває обґрунтування нових підходів до її модернізації через осмислення динамічних змін в суспільстві, науці і культурі.

Визначальну роль у переосмисленні цінностей сучасної освіти відіграли науково-прикладні розвідки К. Роджерса. Аналізуючи директивний (класичний) і недирективний (людиноцентрований) підходи до навчання, дослідник звернув увагу на те, що при директивному навчанні вчитель має справу з групою переважно пасивних слухачів, викладаючи їм ту чи іншу інформацію; відповідальність за досягнення результатів покладається на учня, при цьому рівень його активності і взаємодії, можливість самостійно обирати види навчальної діяльності суттєво обмежений. Протилежний недирективний підхід передбачає співпрацю, в якій вчитель перетворюється з транслятора інформації на фасилітатора учіння, а учні, в свою чергу, мають можливість працювати в різноманітних групах, допомагати один одному розвивати позитивні взаємини, здатність взаємодіяти, вміння вчитися як у групі, так і індивідуально. Таке навчання базується на засадах співпраці, підтримки, самоповаги, саморозуміння і саморозвитку [5].

Активно розробляючи основні положення нової парадигми освіти та опираючись на основні ідеї гуманістичної концепції К. Роджерса, сучасної науковці (О. Г. Асмолов, Г. О. Балл, І. Д. Бех, Є. В. Бондаревська, В. П. Зінченко, П. В. Лушин, В. І. Слободчиков, Г. К. Радчук, О. Б. Старовойтенко, В. О. Татенко та ін.) звертають увагу на два протилежних підходи:

- 1) об'єктний – спрямований на формування гармонійно розвинутої особистості, в контексті якого учень строго слідує приписам дорослих, а свобода обмежується можливістю конструювати тільки способи засвоєння і відтворення строго визначеного матеріалу;

2) суб'єктний – спрямований на становлення толерантної і одночасно відповідальної особистості, в якому учень має можливість визначати способи вирішення не тільки репродуктивних, але й творчих задач.

Так, О. Г. Асмолов основними ціннісними орієнтирами реформування сучасної освіти визначає такі: «від діагностики відбору – до діагностики розвитку; від адаптивно-дисциплінарної моделі засвоєння сукупності знань і навичок – до народження образу світу у спільній діяльності з дорослими і ровесниками; від інформаційної когнітивної педагогіки – до смислової ціннісної педагогіки; від технології навчання за формулою «запитання без відповідей» – до життєвих задач і пізнавальної мотивації дитини; від «завченої безпорадності» дитини – до надситуативної активності і постановки надзадач; від уроку як авторитарного монологу – до уроку як співпраці і співтворчості; від мови адміністративних «приписів» – до мови «домовленостей» і «рекомендацій»; від школоцентризму – до дитиноцентризму і, зрештою, від культури корисності – до культури гідності [1, с. 471].

Як зазначає Г.К. Радчук, «на відміну від інструментально орієнтованого навчання, яке забезпечує трансляцію, відтворення і засвоєння знань, умінь, технологій (когнітивно-інформаційна та компетентнісна парадигми) і тому є вторинним стосовно процесів розвитку особистості, освіта повинна перш за все орієнтуватися на становлення цілісної особистості, забезпечувати її органічність і неповторність (особистісна і культурологічна парадигми)» [4, с. 84].

На думку П.В. Лушина, особливий акцент особистіно-орієнтованої освітньої системи сьогодні варто зробити не на визначенні й створенні умов для одержання тих чи інших компетентностей, а на недирективному супроводі суб'єктів учбової підготовки і підвищення кваліфікації в реалізації створюваних ними індивідуальних стратегій власного розвитку [3].

Таким чином, роль педагога в сучасній освіті повинна бути супроводжуючою, такою що забезпечує розширення освітніх сфер кожного учня, тобто їх діяльність щодо створення, оформлення й розвитку особистих освітніх продуктів, а також подальше співставлення цих продуктів з культурними аналогами тощо. Його завдання – допомогти молодій людині в побудові індивідуальної траєкторії освіти, яка співвідноситься з загальноприйнятими досягненнями людства і спрямована на їх примноження. Такий супровід сьогодні називають фасилітативним, і саме він забезпечує формування готовності особистості, що розвивається, до самостійного пошуку проблем і їх вирішення, розвиток її творчого потенціалу, вміння діяти і жити в нестандартних умовах, у швидко змінюваному світі, а основний механізм такого супроводу – фасилітацією.

Вивчення різних аспектів фасилітації здійснювалось в рамках філософії, соціології, педагогіки. Найбільш ґрунтовними та структурованими вважаються психологічні концепції К. Роджерса, Н. Роджерс, А. Маслоу, Р. Мея, Д. Б'юдженталя, С.Л. Братченка та ін., в яких фасилітація передбачає не тільки усунення (чи зменшення) в людини негативних переживань, викликаних нестачею чогось, але й сприяння її особистісному зростанню, її орієнтацію на власний вибір, актуалізацію здатності до творчої адаптації, самозміни, саморозвитку. В контексті гуманістичної психології фасилітація розглядається як невід'ємний атрибут у стосунках між людьми, не важливо, чи це терапевт і клієнт, батьки і дитина, лідер і група, вчитель і учень, викладач і студент, керівник і підлеглий.

К. Роджерс під фасилітацією розумів, в першу чергу, сприяння процесу особистісного зростання, становлення внутрішньої свободи [5]. Зміщення акцентів з викладання на фасилітацію навчання дослідник розглядає як істинну реформу освіти, яку неможливо забезпечити ні шляхом самовдосконалення вмінь та навичок, знань та здібностей вчителів, ні через розробку і втілення в процесі навчання нових експериментальних програм і найсучасніших технічних засобів навчання. Дослідник переконаний в тому, що за своєю суттю реформа освіти повинна базуватися на зміні особистісних установок вчителя, які здійснюються в процесі його міжособистісної взаємодії з учнями.

Серед вітчизняних науковців особливу увагу до проблеми фасилітації проявляли І. М. Авдєєва, М. С. Андрущук, А. О. Бакай, Г. О. Балл, О. І. Власова, Е. У. Гуцало,

М. Й. Казанжи, О. О. Кондрашихіна, О. О. Левченко, Н. В. Лук'ячук, П. В. Лушин, С. О. Оліфіра, О. П. Саннікова, В. О. Татенко, Г. К. Радчук та ін.

Зокрема, у дослідженнях М.Й. Казанжи терміном «фасиліативність» позначається психологічна якість людини, що є проявом її фасиліативного потенціалу. Під фасиліативним потенціалом особистості дослідниця розуміє особистісне утворення, яке являє собою єдність двох інтегральних складових: актуалізаційної, до якої входить ціннісно-смысловий, потребово-мотиваційний та поведінковий компоненти, та ресурсної (власне потенційної) – сукупність емоційних, когнітивних та вольових якостей особистості, які виявляються у здатності, вмінні впливати на іншу людину. Фасиліативний потенціал особистості в загальному вигляді включає: характерну особливість людини, яка визначає міру фасиліативного впливу на інших; систему цінностей, спонукань, смислів, ґрунтуючись на яких здійснюється та регулюється фасиліативна діяльність людини; комплекс особистісних здібностей, можливостей (ресурсів), які дозволяють оптимально змінювати прийоми дій відповідно до зміни умов, накопичувати нові знання, вміння та навички фасиліативної взаємодії; систему особистісних особливостей, які сприяють здійсненню фасиліативного впливу (але наявність яких не є строго регламентованою) [2, с.179].

В. О. Татенко фасилітацію називає однією з важливих соціально-психологічних якостей, становлення якої відбувається в молодій людині завдяки поєднанню процесів соціалізації та психологізації. Агентами, модераторами, фасилітаторами соціалізувального процесу дослідник називає батьків, рідних, близьких людей, вихователів, вчителів, наставників, ЗМІ, героїв книжок, фільмів тощо. Головною метою цих суб'єктів-фасилітаторів є «створення для особи, що соціалізується, необхідних умов її становлення суб'єктом індивідуального і суспільного життя, готовим до вчинків істини, добра, краси, любові тощо» [7, с.138].

С. Я. Ромашина зазначає, що саме завдяки фасилітації можна створити необхідні умови для вільного життєпрояву молодій людині в світі. Характерними рисами фасилітатора дослідниця називає здатність відкрито висловлювати власні думки і переживання в міжособистісному спілкуванні, асертивність, толерантність, емпатію, розвинуту рефлексію. А це, в свою чергу, сприятиме перетворенню фасилітації в самофасилітацію молодій людині [6].

У цьому контексті сутнісним завданням сучасної освіти постає допомога молодій людині в налагодженні діалогу з іншими культурами, іншими людьми, аби почути їх, осмислити і відчути їхні цінності, прислухатися до власного внутрішнього голосу, усвідомити себе і сенс свого існування та визначити своє місце в культурі, а, отже, і в житті. Саме діалогічні стосунки (М. М. Бахтін, Б. Ф. Ломов, Г. К. Радчук, В. О. Татенко та ін.) здатні створити оптимальні умови для саморозвитку та самовдосконалення суб'єктів освітнього процесу взаємодії. Провідна роль у розвитку діалогічної культури учня, студента належить педагогу.

Оскільки педагог проживає ці умови у стосунках зі своїми учнями, він стає їх супутником – фасилітатором, а отже, його роль повинна бути супроводжувальною, такою, що забезпечує розширення освітніх сфер кожного учня щодо створення, оформлення й розвитку особистих освітніх продуктів, а також подальшого зіставлення цих продуктів з культурними аналогами тощо. Завдання педагога – допомогти кожному учневі в побудові індивідуальної траєкторії освіти, яка співвідноситься із загальноприйнятими досягненнями людства і спрямована на їх примноження.

Такий супровід можливий лише за умови перебудови відповідних особистісних установок педагога, які реалізуються в процесі його міжособистісної взаємодії з учнями. Необхідними і достатніми умовами, які забезпечать фасилітативний супровід особистості, К. Роджерс і Дж. Фрейберг називають:

- конгруентність – коли досвід навчання стає реальністю для учня/студента, а фасилітатори його навчання – це реальні люди, які не ховаються за тією чи іншою соціальною роллю «вчителя», «викладача», «наставника» тощо;

- безумовне позитивне прийняття учня/студента;
- емпатійне розуміння – вміння бачити світ очима учня/студента;
- рефлексія – здатність фасилітатора вдумливо ставитися до наявних умов і адекватно реагувати на них в інтересах учнів/студентів;
- усвідомлення – здатність учня/студента бачити в освітньому середовищі конгруентність, прийняття, емпатію і рефлексію [5].

Таким чином, одним з найважливіших ресурсів педагогічної діяльності на сучасному етапі реформування системи освіти впевнено можна назвати фасилітацію, яка полягає у сприянні процесу особистісного зростання, становлення її внутрішньої свободи молодій людині, яка робить її відкритою до змін завдяки спілкуванню взаємореферентних, взаємозначущих один для одного суб'єктів.

1. Асмолов А. Г. По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии / А. Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2002. – 480 с.
2. Казанжи М. Й. Структура фасилітативного потенціалу особистості: досвід побудови / М. Й. Казанжи. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://seanewdim.com/uploads/3/2/1/3/3213611/kazanzhy_m.i._the_structure_of_personal_facilitative_potential_creation_experience.pdf
3. Лушин П. В. Содержание личностно-ориентированного «компетентного» подхода / П. В. Лушин. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ecofacilitation.ucoz.com/load/lushin_p_v_soderzhanie_lichnostno_orientirovannogo_quot_kompetentnogo_quot_podkhoda/1-1-0-60
4. Радчук Г. К. Аксиологічні засади розвитку сучасної вищої освіти / Г. К. Радчук // Психологія особистості. – 2015. – №1 (6). – С. 81 – 89.
5. Роджерс К. Свобода учиться / К. Роджерс, Д. Фрейберг. – М. : Смысл, 2002. – 527 с.
6. Ромашина С. Я. Фасилітація розвитку суб'єкта образования: учебно-методическое пособие / С. Я. Ромашина, А. А. Майер, А. В. Межина. – М.: МГПУ, 2010. – 104 с.
7. Татенко В. Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціально-психологічний вимір : монографія / Віталій Татенко. – К. : Міленіум, 2017. – 184 с.

Андрійчук І., Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні, особливого значення набувають питання практичного використання сучасних форм управління персоналом, які б дали змогу підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства чи організації. Нова парадигма спонукає до створення новітніх технологій управління, оскільки старі виявились не ефективними.

Здатність працювати в умовах постійної зміни ринкового середовища, використовувати весь арсенал сучасних методів і форм управління та досягати запланованої мети - головні відмітні риси ефективного адміністрування. Менеджер нового типу повинен мати досвід у налагодженні стабільних економічних процесів, які характеризують діяльність установи в ринкових умовах. Тоді самоорганізація персоналу стане постійною рисою її діяльності щодо досягнення цілей організації та свідченням високого рівня менеджменту. Актуальність дослідження проблем, пов'язаних із оптимізацією процесу управління персоналом на сьогодні важко перебільшити. Необхідність вивчення цих питань, потреба у поповненні науково-практичних досліджень у цій сфері вказують на актуальність даної теми.