

The Academy of Management and Administration in Opole

**ROZWÓJ TERYTORIALNY:
KWESTIE SPOŁECZNE, GOSPODARCZE
I HUMANITARNE**

**TERRITORIES' DEVELOPMENT:
SOCIAL, ECONOMIC
AND HUMANITARIAN ISSUES**

Monograph

Edited by Tetyana Nestorenko

Sławomir Śliwa

Opole 2019

The Academy of Management and Administration in Opole

**ROZWÓJ TERYTORIALNY:
KWESTIE SPOŁECZNE, GOSPODARCZE
I HUMANITARNE**

**TERRITORIES' DEVELOPMENT:
SOCIAL, ECONOMIC
AND HUMANITARIAN ISSUES**

Monograph

Edited by Tetyana Nestorenko

Sławomir Śliwa

Opole 2019

ISBN 978 – 83 – 946765 – 9 – 9

Territories' development: social, economic and humanitarian issues. *Monograph.*
Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019; ISBN 978-83-946765-9-9; pp.524, illus., tabs., bibls.

Editorial Office:

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu
45-085 Polska, Opole, ul. Niedziałkowskiego 18
tel. 77 402-19-00/01
E-mail: info@poczta.wszia.opole.pl

Reviewers

prof. dr hab. Marian Duczmal (Poland)
doc. Olena Chukurna, PhD. (Ukraine)
doc. Nadiya Dubrovina, PhD. (Slovakia)

Editorial Board

*Yuliia Bilotserkivska (Ukraine), Wojciech Duczmal (Poland), Julia Ilyina (Ukraine),
Victoriia Kralia (Ukraine), Iryna Kyrylchenko (Ukraine),
Oksana Miroshnichenko (Ukraine), Oleksandr Nestorenko (Slovakia),
Tetyana Nestorenko (Ukraine), Mykhailo Oklander (Ukraine),
Iryna Ostopolets (Ukraine), Tadeusz Pokusa (Poland), Jadwiga Ratajczak (Poland),
Sławomir Śliwa (Poland), Nataliia Svitlychna (Ukraine)*

Publishing House:

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu
45-085 Polska, Opole, ul. Niedziałkowskiego 18
tel. 77 402-19-00/01

Authors are responsible for content of the materials.

ISBN 978 – 83 – 946765 – 9 – 9

© Authors of articles, 2019

© Publishing House WSZiA, 2019

TABLE OF CONTENTS

Preface

Part 1. The finance and economic instruments of territories' development	9
1.1. The determination of the stability of the city by the construction method of integrated indicators and prognosis its development	9
1.2. Decentralization as a mechanism of effective development of regions of Ukraine	22
1.3. Theoretical aspects of leasing development and classification characteristics	34
1.4. The conceptual aspects of innovation management of enterprises in the context of its formation	44
1.5. Ukrainian food safety reforms: implementing European choice	52
1.6. Improving the quality of provided services: the experience of Hilton hotels	66
1.7. Project-oriented management as an effective tool for business development of companies	76
1.8. Evaluation of the financial condition of enterprise and the diagnosis of bankruptcy. Analysis of methods of multidimensional discriminant analysis	84
1.9. Formation of effective logistics of grain market and its products processing in Ukraine	99
1.10. Approach to design of the distribution centres functioning in the urban territories development system	111

1.11. Modern precision of the necessity of improving documentary formation of operations from intangible assets	122
1.12. Methodical principles of increasing the efficiency of the use of innovative potential of regional socio-economic systems	127
1.13. Improving the efficiency of the transport and logistics system in the context of sustainable development: the EU experience	142
1.14. Temporal and spatial features of tourism services market's development in Ukraine	150
Part 2. Pedagogy and Psychology in the era of structural changes	161
2.1. Environmental education of rising teachers in the frame of the study of "Method of familiarizing children with nature, natural study workshop"	161
2.2. Realization of facilitation in educational institutions in the age of structural transformations	170
2.3. Law students and cadets' attitude towards learning English in the educational institution with specific conditions of study	179
2.4. Conceptual provisions of forming the social staff of activities in general secondary education	187
2.5. Professional image of the educational institution head as the constituent of building the professional career	199
2.6. System of pedagogical evaluation of results of educating of master's degrees on the educational program "Management by educational establishments"	209
2.7. To the problem of educational values of future professional educational institutions in the context of the New Ukrainian school	223
2.8. Directions of correction and rehabilitation work in inclusive education	233
2.9. The capabilities of psychological self-regulation of the exotic state of the penitential personnel with the use of art-therapeutic methods	247

2.10. Features of training protection for labor and professional safety: competently approach	258
2.11. Socialization of children with speech disorder to the conditions of preschool institutions as a psychological and pedagogical problem	270
2.12. Educational motivation of students as the process of consulting to activity	277
2.13. Gender inequality and discrimination of youth as a sign of social exclusion	290
2.14. Improving oral and writing skills of the students as a way of forming a competent personality	299
2.15. Pedagogical aspects of adaptation of schoolboys to physical activity	312

Part 3. Humanitarian and political aspects of transformation in society and social relations	321
3.1. The development strategy of Chinese small and medium enterprises under the background of economic transformation	321
3.2. An integrated approach to studying human health in applying the humanitarian aspects of transformation in society	327
3.3. The influence of corporate social responsibility performance on the competitiveness of enterprises	336
3.4. Pedagogical technology of self-development of the child and peculiarities of its implementation in Ukraine	345
3.5. Amalgamated territorial communities as a form of decentralization of local government and ensuring the quality and safety of life of the population	354
3.6. Features of attitude of modern Ukrainian youth to family relationships	363
3.7. Territorial abolition of transformation of the social sphere elements in the areas of the Carpathian-Podillia region (Ukraine)	371

Part 4. Transformation in education: sectoral and territory approach	390
4.1. Peculiarities of adaptive ability development of students under the conditions of basics of labour safety course	390
4.2. Educational ecological trail as a means of forming the ecological competence of future teachers of biology and natural sciences	401
4.3. Modern approaches to the professional training of future teaching engineers in the context of visualization of didactic material	412
4.4. Technologies of management of socio-psychological processes in theory and practice	426
4.5. Convergence of higher education and tourist business as a factor to overcoming poverty of the population	438
4.6. Artistic handicrafts of Ukraine as means of national education of pre-schooler	447
4.7. Complementarity of academic and non-academic education	457
4.8. Innovative methods of holding computer graphics courses for students of creative specialties	466
4.9. Formation of the motivation of achievements of future engineers-teachers	474
4.10. The experience of personal preparation the school leaver for IET	482
Annotation	493
About the Authors	514

PREFACE

The monograph is dedicated to the socio-economic development of territories in the context of contemporary economic and global challenges. The result of the phenomenon of globalization was the emergence of globalization, as a process that promotes the spread of global processes while preserving cultural and national and socio-economic features of the development of individual regions and territories. Globalization combines the modernization of territories, regions and communities with the achievements of the global economy. It contributes to the dissemination of innovative achievements and the attraction of investments, contributing to the development of territories. In this aspect reveals the relevance of scientific research of socio-economic development of the territories covered in this monograph. The monographic research presents the scientific developments of the collective of authors that reveal various directions and aspects of socio-economic development of the territories, which can include the following areas: financial and economic instruments, the impact of pedagogy and psychology on the development of individual spheres of development of territories, the importance of humanitarian and political aspects of transformation in society and social relations; the transformation of education and its significance in the territorial and sectoral spheres.

The first section of the monograph is description issues of relating to financial instruments of economic areas, namely special attention paid to decentralization as a mechanism of development; conceptual aspects of innovative management of the development of territories; designing of distribution centers in the system of territorial communities; principles of increasing the efficiency of the use of innovative potential of regional socio-economic systems; the study of transport and logistics systems and tourism business on the development of territories in comparison with the EU experience.

The second section of the monograph is devoted to the pedagogical and psychological aspects of the impact on the development of territories in the era of structural change. The authors studied in detail the issue of the educational values of future specialists and their influence on the development of territories; problems of gender inequality and discrimination of youth; the peculiarities of training specialists in labor protection and a competent approach to their professional security; analyzed educational innovations of the new Ukrainian school and formation of social activity

of students in institutions of general secondary education; possibilities of ecological education of teachers are researched; psychological problems of self-regulation of emotional states of penitentiary personnel. All these areas of pedagogical and psychological research have a significant impact on the training of qualified professionals who will further implement their competences within the framework of territorial projects, contributing to their socio-economic development.

The third section of the monograph reflects the problems of sustainable development of territorial communities in the conditions of decentralization and territorial differences in the transformation of the social and humanitarian spheres of different regions and societies. The authors of this section also focused on the issues of corporate and social responsibility and its impact on the competitiveness of enterprises in different regions. In this context, the experience of the development of small and medium-sized Chinese enterprises and their influence on the strategy of development of the territories deserves attention.

Particular attention deserves the fourth section of the monograph, which presents the study of transformations in education in the sectoral and territorial sections. In this section of the monograph was highlighted the problems of peculiarities of the development of adaptive abilities of students, formation of teachers' ecological competences and technology of management of socio-psychological processes in theory and practice, which acquires special relevance in conditions of transformations in the development of territories. In general, the content of the fourth section reflects the current trends in the educational space in the context of the transformation of territories and the globalization of their economic development.

The team of authors hopes that this monograph contains useful research results that are relevant to scholars, students and all those who are interesting in the current problems and perspectives of socio-economic development of the territories and their significance for various spheres of public life.

Tetyana Nestorenko

Slawomir Śliwa

4.4 Technologies of management of socio-psychological processes in theory and practice

Технології управління соціально-психологічними процесами в теорії та практиці

В умовах становлення 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 неефективними.

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. Саме за таких умов самоорганізація персоналу стає постійною рисою її діяльності щодо досягнення цілей організації та свідченням високого рівня менеджменту.

У новій парадигмі управління (Балабанова Л. В., Васіна А. Ю., Гірняк О. М., Кривокульська Н. М., Крушельницька О. В., Кузьмін О. Є., Лазановський П. П., Мельник А. Ф., Мельник О. Г., Сардак О. В., Хміль Ф. І. та ін.) особлива увага приділяється людському, або соціальному, аспекту управління: менеджмент спрямований на людину, на те, щоб об'єднати людей. Менеджмент не відокремлений від культури, він ґрунтується на чесності та довірі людей, формує комунікаційні зв'язки між ними і визначає індивідуальний внесок кожного працюючого в загальний результат.

Світовий досвід управління організаціями, а саме представники класичних теорій – Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, М. Вебер, теорій людських відносин – Е. Мейо, К. Арджеріс, Р. Блейк, теорій людських ресурсів – А. Маслоу,

Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор переконує, що вирішальним чинником їх стабільного і тривалого функціонування є високоякісний менеджмент у широкому розумінні та менеджмент персоналу зокрема.

Метою статті є розкриття деяких технологій управління соціально-психологічною підсистемою структурного підрозділу освітньої організації.

Сукупність усіх складових процесів управління і керівництва, пов'язаних з людськими відносинами і вирішенням проблем, що виникають між людьми в організації, становить її соціально-психологічну підсистему, яка у свою чергу включає такі підсистеми, як "людина – техніка (технологія)", "людина – колектив", "людина – людина"[4, с. 68].

У контексті дослідження соціально-психологічної підсистеми вагоме місце належить організаційній поведінці – міждисциплінарній галузі знань, пов'язаної з вивченням людських установок, поведінки і трудової діяльності в організаціях. Вона об'єднує в собі основні положення, які є базовими для багатьох наук, що пов'язані із психологією. Це і психологія управління, соціальна, педагогічна, організаційна психологія, окремі аспекти соціології, організації виробництва, етику, психолого-управлінське консультування і, закономірно, теорію менеджменту.

Надзвичайно важливо для організації на науковому та правовому рівні врегулювати міжособистісні стосунки, оскільки виникнення конфліктів і непорозуміння між працівниками можуть зашкодити досягненню поставлених цілей і порушити її стратегічні плани. Тому для керівника важливою має бути інформація про поведінку людей та її причини.

Мотивація людей до праці може здійснюватися при допомозі соціально-психологічних методів. Під ними, згідно з узагальненням наукових джерел, слід розуміти прийоми та способи використання особливостей діяльності та поведінки людей шляхом активізації почуттів, уваги, свідомості, ціннісних орієнтацій. Не менш важливими є підсилення прояву їх позитивної спрямованості, здібностей до праці з метою досягнення ефективності їх професійної діяльності. Все це може бути умовами оптимального соціально-

психологічного клімату, які спрямовані на задоволення потреб працівників, які необхідно враховувати і сприяти їх задоволенню.

У сучасних умовах актуалізується важливість вмілого управління соціально-психологічною підсистемою організації. Все більше і більше підприємств і організацій виходять на новий рівень організації виробничого процесу. Зауважимо, що під технологіями управління соціально-психологічними процесами слід розуміти сукупність процедур в рамках виконання функцій управління даною системою. Це стосується технологій, пов'язаних із прийомом на роботу, проведенням кадрової політики, політики розвитку персоналу, психологічного керівництва людськими ресурсами організації, соціального розвитку колективу та інших.

Особливо гостро стала відчуватися потреба в професіоналізації управлінської діяльності у сфері освіти в останнє десятиріччя. Оптимізація роботи закладів та установ, всієї системи освіти потребує вдосконалення керівництва на всіх ланках у напрямі його гуманізації та демократизації. Це і зумовлює актуальність дослідження діючих технологій управління соціально-психологічною підсистемою структурного підрозділу закладу вищої освіти (ЗВО).

Сьогодні освітньої системи України в умовах становлення та розвитку ринкової економіки акцентує увагу на особистісному аспекті професіоналізації управлінської діяльності. Одним з істотних важелів підвищення професійної культури управління в освіті є забезпечення високого рівня психологічної компетентності керівних кадрів освіти.

Заклад вищої освіти, який безпосередньо формує людський капітал суспільства, відіграє одну з найважливіших ролей у формуванні та розвитку інтелектуального капіталу. Головне завдання – підготувати фахівців, здатних і бажаних створювати й сприймати зміни й нововведення. Саме здатність ефективно продукувати нові сучасні знання, доносити їх до споживачів, формувати нові генерації висококваліфікованих фахівців і адаптувати їх до

мінливих вимог ринку визначають конкурентоспроможність національної системи освіти і конкретних вишів [2].

Сучасний динамічний світ висуває жорсткі вимоги до закладів освіти. Нові педагогічні управлінські інновації, які з'являються дають можливість якісно їх перетворювати. Разом з тим управлінські завдання стають складнішими, а тому вимагають аби способи їх вирішення були новими та науково-обґрунтованими. На державному рівні орієнтиром для розбудови національної системи вищої освіти є Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [3].

Як показав аналіз літератури, ідеї про системний підхід до дослідження проблем управління в освіті знайшли своє обґрунтування і розвиток в психолого-педагогічних працях В. У. Агєєвца, О. С. Анісімова, Д. М. Гвішиані, В. С. Лазарева, М. М. Поташника та ін. Велике коло різноманітних питань управління закладами освіти різних типів та функціонування їхніх підрозділів та різних ланок добре висвітлено в працях вітчизняних дослідників: О. І. Бугайова, П. І. Дробязко, Л. І. Калініної, Л. М. Карамушки, Н. Л. Коломінського, М. П. Легкого, В. М. Мадзігона, В. І. Маслова, В. В. Олійника, В. М. Оржеховської, В. Ф. Паламарчук, В. В. Сгадової, М. Д. Ярмаченка та багатьох інших учених і практиків України [1, с. 41].

Освітня діяльність, освітня свідомість та освітні структури – це складові частини менеджменту освіти. Вони тісно пов'язані із різними сферами суспільства: соціальною, економічною, політичною, науковою та ін. Перебуваючи у тісному зв'язку, формують освітню сферу, яка є об'єктом менеджменту освіти.

Розглядаючи менеджмент, як одну із складових успішного бізнесу, його мета у системі вишу полягає в тому, аби освітні послуги були якомога якіснішими і могли забезпечити стійку лідерську позицію ЗВО. Враховуючи дані умови актуальним є проаналізувати стан та перспективи підсилення чинників, що визначають особливості психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі закладу з метою визначення

його сильних та слабких сторін в тих умовах економіки, в яких відбувається його становлення. Важливо розробити дієві рекомендації, враховуючи перспективи розвитку, мета яких підсилити конкурентні позиції ЗВО на ринку освітніх послуг.

Для з'ясування особливостей управління соціально-психологічними процесами на практиці, нами було проведено дослідження структурного підрозділу педагогічного закладу вищої освіти, метою якого було вивчення соціально-психологічного клімату колективу. Об'єктом дослідження був структурний підрозділ вишу.

Місією досліджуваного освітнього закладу загалом, та його структурних підрозділів зокрема, є соціальні питання, які спрямовані на підвищення освітнього рівня населення. Важлива мета при наданні та реалізації освітніх послуг підготувати молодих людей, компетентних спеціалістів, які швидко оволодівають сучасними педагогічними та інформаційними технологіями, що забезпечить підвищення якості початкової, середньої та вищої освіти в період коли наука стрімко розвивається. Саме такі фахівці сьогодні потрібні суспільству.

Одним із найважливіших стратегічних завдань досліджуваного вишу та, зокрема, структурного підрозділу є забезпечення якості підготовки фахівців на рівні міжнародних вимог. Тому діяльність адміністрації університету, підпорядкована якісній підготовці випускників, які могли б бути конкурентоздатні на ринку освітніх послуг відповідно до стандартів європейського простору вищої освіти. Крім того, навчальний заклад формує своє власне освітнє середовище й культуру організації навчання та оцінювання навчальних досягнень студентів.

З метою фахового оволодіння певними спеціальностями, компетентностями та спеціалізаціями, університет створює для випускників умови аби вони впевненіше почували себе на ринку праці. Звісно, можливість забезпечити саме такі умови з'являється за умови грамотного управління персоналом в межах організаційних структур, який передбачає систематичний

та планомірний вплив на стосунки між членами колективу організації та їх поведінку.

Вибираючи управлінський стиль та методи менеджменту через механізми взаємодії принципів та засобів управління, ці структури сприяють цілеспрямованому та ефективному управлінню персоналом та всією освітньою організацією. У колективі закладу вищої освіти об'єднуються всі студенти, педагоги та працівники. Саме тому особовий склад ЗВО – це єдність окремих колективів: студентського, викладацького, навчально-допоміжного та технічного персоналу. Ці системи, зрозуміло, є відмінними, але спільним для них є факт присутності людини в процесі управління. Саме особистісна складова є тією психологічною компонентою, що вносить індивідуальне забарвлення у діяльність.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства суттєво змінюються нормативні вимоги до керівників ЗВО, до їх фахової компетентності, здатності орієнтуватися у зростаючих інформаційних потоках, вміння використовувати засоби діалогічного спілкування. Важливо аби керівник зумів створити працездатний, професійний колектив із людей, які дотримуються різних принципів та цінностей. Завдання керівника здійснювати перспективне та поточне планування, професійно впливати на ефективність використання необхідних ресурсів, враховувати моральні цінності працівників та багато іншого.

Трансформаційні процеси, які відбуваються сьогодні в Україні, вимагають нових підходів до управління ЗВО, з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає у врахуванні керівниками університетів особливостей організаційної культури організації та визначенні соціально-психологічних засад її формування. Це є один із чинників, який позитивно чи негативно впливає на специфіку психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі закладу вищої освіти.

Організаційна культура (що розглядається як важлива складова структури та діяльності організації) являє собою сукупність визначених та встановлених в організації цілей, цінностей, норм, правил поведінки та санкцій, які суттєво впливають на ефективність діяльності університету та міжособистісні стосунки працівників. Варто пам'ятати, що управлінська підсистема вишу являє собою спільну діяльність великої групи ієрархічно взаємопов'язаних керівників. На ефективність спільної взаємодії впливають такі чинники, як правові повноваження керівників, особливості стимулювання праці, особистісні взаєностосунки, статевовікові відмінності тощо. За умови недосконалості механізмів взаємозв'язку виникають непорозуміння, конфлікти, психологічні бар'єри.

Як вже зазначалось раніше, важливим стратегічним ресурсом організації є корпоративна культура. Концептуальною основою корпоративної культури організації є переконання та цінності працівників, взаємовідносини між ними та зовнішнім світом. Старі цінності – жорстка дисципліна, ієрархія, результат будь-якою ціною змінюються новими – орієнтація на потреби, творчість, креативність, компетентнісний підхід, самореалізація особистості. Саме корпоративна культура надає сенс діяльності людей, наповнює її змістом, стимулює суб'єктність та нові ідеї.

Також керівництво вишу, структурних підрозділів намагається регулювати кількість працівників з різними мотивами трудової діяльності. Взагалі оптимальна модель виробничого колективу передбачає поєднання людей з урахуванням їх сумісності.

Особливість психологічної сумісності полягає в тому, що контакт між людьми опосередкований їхніми діями і вчинками, думками і оцінками. “Сумісність”, “гармонізація”, “узгодженість” – поняття, які описують одне й те саме явище – оптимальне поєднання властивостей учасників, яке забезпечує ефективне їх існування. Психологічна сумісність цікавить нині й керівників структурних підрозділів організації – усіх, хто пов'язаний із людськими колективами, що виконують певне конкретне завдання.

Від психологічної сумісності людей, що виконують спільну діяльність, значною мірою залежить ефективність функціонування формальної групи, перед якою стоять навчально-виховні завдання і яка пов'язана безпосередніми відносинами з іншими групами. Практична реалізація механізмів управління персоналом у закладі вищої освіти характеризується певними особливостями, що обумовлені організаційно-правовою формою цієї організації, змістом її діяльності і статусом її працівників (викладачів, обслуговуючого персоналу).

Елементи механізму управління персоналом ЗВО відображаються в таких документах: статут (положення) вишу; правила внутрішнього трудового розпорядку; колективний договір; штатний розпис організації; положення про оплату і преміювання праці; положення про підрозділи; контракт працівника; посадові інструкції; моделі робочих місць; регламенти управління, які розробляються на основі положень базових законодавчих актів.

Згідно з інструктивним листом Міністерства освіти і науки України штатний розпис ЗВО встановлюється відповідно до затвердженої структури (факультет, філіал, навчально-консультативний центр, кафедра, управління, відділ) за категоріями персоналу: професорсько-викладацький персонал; навчально-допоміжний персонал; адміністративно-управлінський персонал; інший обслуговуючий персонал. Управління персоналом у ЗВО, що аналізується, здійснюється в межах організаційних структур.

Для відображення структурних взаємозв'язків основних рівнів та підрозділів університету, їх підпорядкованості, які змушені будувати свою діяльність на постійному впровадженні новітніх технологій, ефективною є лінійно-штабна структура, котра передбачає створення поліфункціональних штабів на рівні лінійних керівників, що забезпечує концентрацію зусиль для вирішення конкретних управлінських завдань.

У контексті проблеми, що розглядається актуальним є питання діагностики соціально-психологічного клімату колективу як індикатора коректного управління. Зміст та особливості соціально-психологічного клімату можна діагностувати за допомогою спеціальних діагностичних методів та методик.

Завдання, що стоять перед психодіагностичними методами, не обмежуються кваліфікацією вивченого явища, обов'язковим є його інтерпретація. Для вирішення конкретних завдань оцінки соціально-психологічного клімату в структурному підрозділі досліджуваного вишу було використано комплекс діагностичних методик. Зокрема, за опитувальником «Пульсар», розробленим Л. Г. Почебут, оцінювалась якість організації в якій працюють досліджувані. Визначалась стратегія розвитку організації в результаті вивчення зовнішнього оточення і можливих внутрішніх перспектив її діяльності з урахуванням непередбачених обставин. Вони полягають у встановленні довгострокової орієнтації організації на будь-який вид діяльності і заняття відповідного або планованого положення як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку, детальне вивчення сфер в яких працює колектив, а саме: підготовленість до діяльності, спрямованість, організованість, активність, згуртованість, інтегральність, референтність.

В залежності від сукупної картини отриманих середніх можна дати змістовний опис досліджуваної групи, визначити рівень її розвитку (зрілості). Проаналізуємо окремі результати дослідження.

Середня оцінка за даним опитувальником становить 9 балів. Це свідчить, що група достатньо зріла, здатна виконувати виробничі завдання, проте відносини між колегами не є на достатньо хорошому рівні. Показники згуртованості, інтегральності, референтності отримали найнижчі показники (5; 6,5 балів відповідно). Це може свідчити про те, що респонденти піклуються лише про власну роботу, ігноруючи людських фактор. Звичайно, спостерігається високий фактор досягнення успіху, виконання поставлених завдань, висока мотивація. Даний колектив не зможе працювати в такому ритмі постійно, оскільки взаємовідносини між колегами є невід'ємною частиною трудових колективів (Рис. 1).

Відповідно помітно, що найвищу кількість балів має спрямованість групи (11 балів). Це свідчить про те, що даний колектив має спільну мету, яка об'єднує кожного учасника групи. Вироблені певні правила, стратегії поведінки

роботи в напружених ситуаціях. Колектив має чітку загальну для всіх мету, яка усвідомлюється і розуміється кожним як власна. Уданому підрозділі високо оцінюється принциповість, чесність і безкорисливість. Високо цінуються професійні якості.

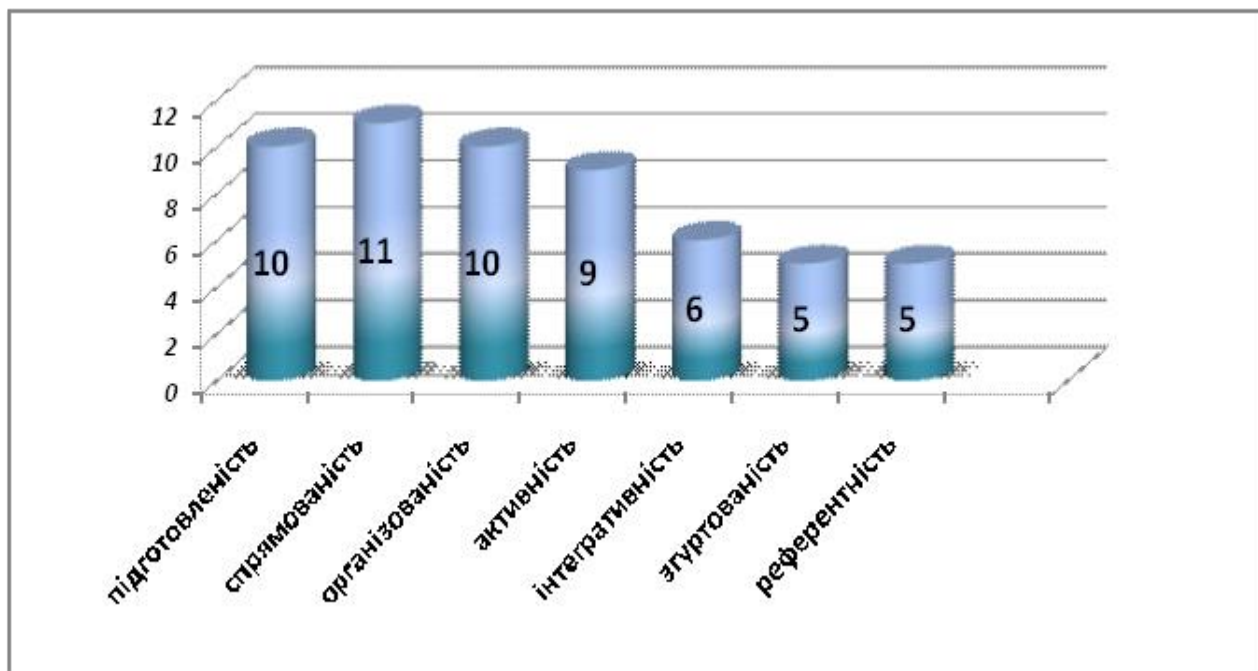


Рис. 1. Розподіл результатів дослідження за опитувальником «Пульсар»

Наступна характеристика – підготовленість до діяльності (10 балів). Всі члени колективу мають належну професійну підготовку, бажання підвищувати власну кваліфікацію. Наявність авторитету і поваги один до одного. Колектив може самостійно керувати власним часом і роботою. Відповідно у колективі спостерігаються високі результати організованості (10 балів). Члени групи працюють за принципом співпраці, взаємодопомоги.

Беручи до уваги показник активності (9 балів), констатуємо, що більшість членів групи люди енергійні, зацікавлені в ефективній праці. Коли потрібно виконати корисну для усіх справу, більшість приймають активну участь, допомагаючи один одному. Члени колективу люди енергійні, зацікавлені в продуктивній праці. Вони швидко відгукуються, якщо потрібна допомога.

Проте, показники референтності свідчать, що більшість членів колективу особи малопривабливі, які лише в силу трудової необхідності працюють разом. Члени групи ставляться один до одного критично, з дріб'язковою прискіпливістю. Відносини між людьми бувають прохолодні, що потребує додаткового дослідження.

Проведене дослідження свідчить, що в колективі добре налагоджений діяльнісний підхід, відповідно результати високі, але взаємовідносини не є достатньо конструктивними. Відповідно, якщо б налагодити відносини в групі можна було б досягнути ще вагоміших результатів. Припускаємо, що соціально-психологічний клімат не є абсолютно сприятливим.

Можна констатувати, що даний структурний підрозділ університету має свої певні недоліки у соціально-психологічному кліматі, лише на підґрунті виконання поставлених завдань, сама атмосфера між членами колективу є досить позитивною. У загальних рисах можна відмітити, що сприятливий соціально-психологічний клімат досліджуваного колективу спрямований на задоволення потреб працівників. А саме, можливості вибору способів діяльності: їх задоволення забезпечує особистісну активність, відповідальність, задоволеність змінами у роботі; визнання заохочення, стимулювання та врахування індивідуальних потреб; сприятливий рівень психічної напруги; наявність умов для самореалізації та самоутвердження членів колективу.

Загальний аналіз свідчить, що соціально-психологічний клімат можна розглядати як один із важливих чинників і резервів підвищення ефективності праці. Отримані результати експериментальних досліджень та аналіз літературних джерел, спонукають нас до модернізації технологій управління соціально-психологічними підсистемами структурного підрозділу ЗВО. Потрібна система управління, що враховує динамізм зовнішнього середовища і створює можливість швидко і гнучко пристосовуватись до її змін. Дії керівників у їхній практичній діяльності повинні змінюватись з урахуванням конкретних ситуацій, використанням комплексного підходу до аналізу організації, способів вивчення механізму функціонування організаційної

системи, що спонукає до продовження досліджень змісту соціально-психологічної підсистеми організації.

Література:

1. Андрійчук І. Специфіка психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*: наук. збірник. Кам'янець-Подільський, 2013. С. 40-51.
2. Антощак О. Психологічні аспекти моніторингу плинності кадрів у закладах освіти. *Психолог. Шкільний світ*. 2008. № 20. С. 9-17.
3. Державні стандарти якості вищої освіти: навч. посібник /авт.-упоряд. Михайліченко М., Кудла М. Умань, 2013. 172 с.
4. Шморгун Л. Менеджмент організацій: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 452 с.

About the authors

1. *Ganna Aliksieieva* – PhD of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Berdyansk State Pedagogical University, Berdyansk, Ukraine.
2. *Ivanna Andriychuk* – PhD of Psychological Sciences, Associate Professor, Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University, Ternopil, Ukraine.
3. *Iryna Aprieliava* – PhD of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer, The Municipal Establishment “Kharkiv Humanitarian-Pedagogical Academy” of Kharkiv Region Council, Kharkiv, Ukraine.
4. *Tetiana Baban* – PhD in Economics, Associate Professor, Kharkiv Petro Vasilenko National Technical University of Agriculture, Kharkiv, Ukraine.
5. *Maryna Baldzhy* – Doctor in Economics, Professor, Odesa National Economic University, Odesa, Ukraine.
6. *Katerina Belousova* – Student, Donbas State Pedagogical University, Slovyansk, Ukraine.
7. *Oksana Bieliakova* – PhD in Economics, Associate Professor, Azov Maritime Institute of the National University "Odessa Maritime Academy", Mariupol, Ukraine.
8. *Iryna Boiko* – Teacher, State Educational Institution "Kramatorsk Higher Professional Metallurgical School", Kramatorsk, Ukraine.

ISBN 978 – 83 – 946765 – 9 – 9