

inventory management. In creating the inventory management system of production of cheese it is necessary to have a meticulous determination of optimal criteria. In addition, it is assumed not an a priori definition of them, but a discovery in the process of analysis of the existing management system.

According to the author, the most appropriate criterion of optimality in the management of cheese inventory products can be profit or profitability. After all, these figures reflect more completely the effectiveness of economic activity in synthesizing in themselves the influence of all the other factors.

**Conclusions.** From the given above it is possible to draw the next conclusions. Certain

inventory and the development at all levels of trade movement are needed to ensure market balance between supply and demand for cheese products. The volume of stock commodities is directly connected with the time of commodity circulation. Surplus stocks of cheese production will slow down the process of trade and cause extra costs for storage. Insufficient reserves may lead to failures in ensuring consumer demand and ultimately their loss. So, at least at the wholesale and major, large and medium retailers should be creating a system of inventory management. For the effective functioning of the system, it is necessary to have methodological base and software, which requires further research.

### References

1. *McConnell, Campbell R.* Economics: Principles, Problems, and Policies / K.R. McConnell, S.L. Bru: Transl. from English. – K.: Khacher-Demos, 1998. – 786 p.
2. *Mocherny S.S.* Economic theory: Navch. Posibn / S.V.Mocherny – [4-th ed., stereotypical] - Singapore: Publishing centre "Akademiya", 2009. – 639 p.
3. Economic theory. Politeconomy. Practicum. Navch. posib. / [V.D. Bazilevich, N.I. Grazhevskaya, I.I. Mazur et al.]; Ed. by V.D. Bazilevich. - 2-d edition sr. - K.: Knowledge, 2013. – 494 p.
4. Real Sector Markets of Economy of Ukraine in institutional environment, WTO: connector and integration / [V. O. Tochilin, T.S. Ostashko, O. O. Lakhno et al] Ed. Doctor of Economics, Professor. I.N. Tochilina. – K.: Institute of Economics that forecasting NAS of Ukraine, 2012. – 552 p.
5. Statistical annual of Ukraine for 2014 year. State Service of statistics of Ukraine. – K.: TOV "Vidavnistvo Consulting", 2015 – 585 p.
6. *Goloshubova N.O.* Organisation of trade: manual / N.O. Goloshubova. – K.: Book, 2004. – 560 p.
7. *Porter, M. E.* Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. New York: Free Press, 1980. (Republished with a new introduction, 1998.)/ – <http://vnseameo.org/ndbmai/CS.pdf>.
8. *Philip Kotler, Gary Armstrong.* Principles of Marketing. Prentice Hall: Hardcover, 11th Edition, 2005. – 651 p.

The article has been received 24.05.2016

\*

УДК 331.104.2

*А. С. ФЕДОРОВА, аспірант\**  
*Академія праці, соціальних відносин і туризму*

## Вплив психоемоційних цінностей на розвиток корпоративної культури колективу

**Постановка проблеми.** Період соціально-політичної нестабільності, високого емоційного напруження, виходу нашої країни на міжнародні ринки ставить перед суспільст-

вом високі вимоги та потребує значних змін. Учені як його еліта, як фундамент, на якому ґрунтується конкурентоспроможність нашої держави, розвиток усіх сфер економіки і, нарешті, поступальний рух країни, потребують приділення їм особливої уваги. У цьому зв'язку психоемоційна сфера науковців відіграє велику роль в їхній професійній

\* Науковий керівник – Л.В. Харкянен, кандидат економічних наук, доцент.

© А. С. Федорова, 2016

діяльності. Вона впливає не тільки на якість спілкування, а й на продуктивність праці, взаємодію в колективі, розумову активність та концентрацію уваги. Тому дослідження цієї проблеми вбачається досить актуальним із погляду розвитку корпоративної культури науковців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показав, що психоемоційна сфера педагогів, лікарів, соціальних працівників, міліції, військових, пожежників та рятувальників потрапляє в поле наукових інтересів учених, проте категорію науковців вони чомусь оминають, що й зумовлює актуальність нашого дослідження [1-3, 6-10, 14, 21].

**Мета статті** – проаналізувати стан психоемоційних цінностей на прикладі колективів науковців аграрної сфери та визначити їх вплив на розвиток корпоративної культури.

**Виклад основних результатів дослідження.** Проведені дослідження питань корпоративної культури дали можливість встановити, що в її основу слід покладати особистісні цінності кожного працівника. У загальному вигляді виділяємо п'ять груп цінностей: фізичні, духовні, психоемоційні, соціальні й інтелектуальні.

Теоретичний аспект фізичних і духовних цінностей розглядається у науковій праці [17]. У розвиток даної теми вважаємо за доцільне зупинитись у цій статті на психоемоційних цінностях, що являють собою емоції людини, її внутрішній стан, розуміння та управління своїми емоціями, розуміння емоційного стану співрозмовника.

Раціонально-емоційна терапія А.Елліса (Albert Ellis) дає змогу пояснити схему виникнення емоцій і один із способів управління ними. Він запропонував схему А-В-С, в якій А – це подія, В – її інтерпретація, оцінка на основі принципів, переконань людини, які ґрунтуються на її досвіді, С – наслідки цих переконань – реакція на ситуацію – емоції, почуття [20]. Вона показує, що основне – це оцінка ситуації, її інтерпретації. Си-

туація сама по собі нейтральна й лише від інтерпретації респондента вона «зафарбовується» у райдужні чи негативні кольори. Спокій і впевненість працівника дають йому сконцентрованість, продуктивність, креативність, багато нових ідей. При цьому зменшується кількість помилок, підвищується результативність, зростає його самооцінка, він швидше та якісніше працює, ніж під дією стресу або у стані тривоги, знервованості, а тим паче депресії й емоційного вигоряння.

Наслідками недостатнього розвитку цих цінностей є: емоційне вигоряння, тривожність, схильність до агресивної поведінки, депресія. Для дослідження розвитку психоемоційних цінностей було проаналізовано 56 анкет науковців різних науководослідних установ аграрної сфери м. Києва, Чернігова та Тернополя, які з етикоморальних причин не називаємо.

Для дослідження використані такі тести: опитувальник В.В. Бойка, тест Ч.Д. Спілбергера (Charles D. Spielberger) (в адаптації Ханіна Ю.Л.), опитувальник А. Х. Басса-Е. Даркі (Buss-Durkee Hostility Inventory (BDHI)), стандартизований А.А. Хваном, Ю.А. Зайцевим і Ю.А. Кузнецовою, тест В. Зунга (William W.K. Zung) (адаптований у НДІ ім. Бехтерева Балашовою Т.І.).

За опитувальником А. Х. Басса-Е. Даркі (Дьокей) (Arnold H. Buss, Ann Durkee) досліджено найбільш виражені прояви агресивної поведінки респондента, за опитувальником В.В. Бойка – явище емоційного вигоряння в наукових колективах.

Згідно з тестом Ч.Д. Спілбергера (Спілбьогє)-Ю.Л.Ханіна встановлено рівень реактивної й особистісної тривожності, тестом В. Зунга (Зана) – рівень депресії респондента.

Детальне дослідження прояву психоемоційних цінностей проведено на основі згрупованих даних шести вікових груп респондентів із числа науковців (табл. 1).

## 1. Зведені дані про респондентів, зайнятих науковою діяльністю

Показник	Усього		У тому числі			
			жінок		чоловіків	
	чисельність, осіб	%	осіб	%	осіб	%
Опитано – всього	56	100	39	69,64	17	30,36
У т.ч. за віком, років:						
22-31	19	33,93	14	35,89	5	29,41
32-41	18	32,14	12	30,77	6	35,29
42-51	11	19,64	7	17,95	4	23,53
52-61	5	8,93	4	10,26	1	5,88
62-71	2	3,57	2	5,13	-	-
72-81	1	1,79	-	-	1	5,88

Джерело: Власні дослідження.

Серед опитаних науковців переважають жінки – 69,64%. Із загального числа найменша їхня частка припадає на вік 62-71 років (5,13%), найбільша – на вік 22-31 років (35,89%) та 32-41 (30,77%). У числі чоловіків-респондентів найбільша частка їх у віковій групі 32-41 років (35,29%) і 22-31 (29,41%), найменша – у вікових групах 52-61 та 72-81 років (по 5,88%).

Стан психоемоційних цінностей визначається в основному схильністю до агресивної реакції, емоційного вигоряння, рівнем тривожності й наявністю депресії.

«Агресія» походить від латинського слова «aggređi», корінь його – від слова «adgradi» («gradus» – «крок», «ad» – «на», тобто «рухатися на», «наступати»). Первісно вираз «бути агресивним» означав «рухатися в напрямі мети без зволікання, без страху та сумніву» [3] – використовується він і донині для позначення неструктивної агресії. Деструктивна ж агресія означає завдавати шкоду присутнім чи самій собі (аутоагресія) [15].

А. Басс та Е. Даркі виділили вісім видів деструктивної агресивної реакції:

схильність до фізичної агресії – схильність до застосування фізичної сили проти іншої людини;

образа – відчуття заздрості й ненависті до оточення через гнів, гіркоту на весь світ за заподіяні їм страждання, дійсні чи уявні;

схильність до непрямой агресії – проявляється у вигляді пліток, злісних жартів і спрямована на іншу людину або ні на кого не спрямована, а проявляється у криках, битті кулаками по столу, грюканні дверима тощо;

підозрілість – недовіра, обережність до людей через переконання в тому, що навко-

лишні мають намір заподіяти людині шкоду;

негативізм – протиставлення себе авторитету або керівництву, протидія та опір їм;

роздратування – прояв з будь-якого приводу запальності, грубості, різкості;

почуття вини – бачення себе як людини, що заподіяла шкоду й відчуває докори совісті (аутоагресія);

схильність до вербальної агресії – вираження негативних емоцій через крик, погрози, прокляття, лайку.

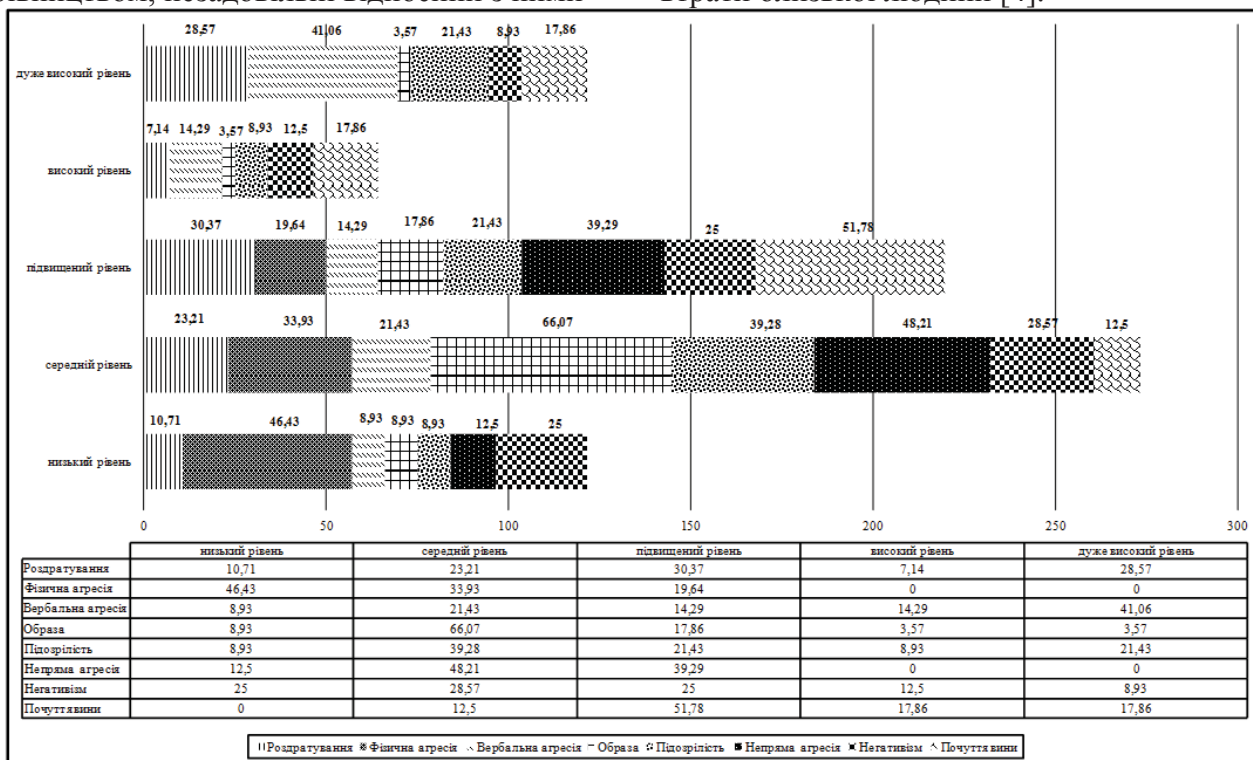
Для оцінки кожного виду респондент зважує кожне твердження на предмет підходить воно чи не підходить до його стилю поведінки або способу життя, підраховується сума балів по кожному виду агресивної реакції, потім їх множать на запропоновані коефіцієнти; одержані результати відносять до того чи іншого рівня (низького, середнього, підвищеного, високого чи дуже високого) залежно від одержаного добутку [12, 13, 18, 19, 22].

Результати дослідження *схильності до прояву агресивної поведінки* по групі науковців наведені на рисунку.

Із діаграми видно, що загалом схильність до фізичної агресії у науковців знаходиться на низькому рівні (46,43% респондентів); на середньому рівні – образа, схильність до непрямой агресії та підозрілість. Ці явища спостерігаються відповідно у 66,07%, 48,21 і 39,28% респондентів. Негативізм знаходиться також на середньому рівні (28,57%); роздратування й почуття вини – на підвищеному – відповідно у 30,37 та 51,78% респондентів; схильність до вербальної агресії – на дуже високому рівні – у 41,06% науковців.

Емоційне вигорання є реакцією на хронічний тривалий стрес, який виснажує працівника. Основною причиною стану напруги є конфлікти, непорозуміння з колегами, з керівництвом, незадовільні відносини з ними –

професійні стресори. Як зазначають американські вчені, стрес на роботі є одним із найсильніших впливів на працівника, поступаючись лише стресу, який настає після втрати близької людини [4].



**Накопичувальна лінійчаста діаграма схильності до прояву кожної категорії поняття агресії у респондентів з числа опитаних науковців, %**

Джерело: Власні дослідження.

Синдром *емоційного вигорання* сформувався у 64,29% респондентів, починає формуватися – у 25, не сформувався – лише у 10,71% респондентів.

Більшість респондентів (69,64%) входить або вже увійшла в стадію опору наростаючому стресу («резистенції»), коли напружуються захисні сили організму працівника, щоб підтримати рівновагу, проте такий стан не може бути постійним, бо відбувається виснаження резервів і перехід у стадію «виснаження». Ця стадія проявляється найчастіше неадекватним вибірковим емоційним реагуванням, емоційно-етичною дезорієнтацією та редукцією професійних обов’язків.

Неадекватне вибіркове емоційне реагування проявляється у відгуку на партнера із взаємодії (приділення йому уваги, відгук на його потреби, стан) «під настрій», але людина не вважає це неправильним, хоча його партнери по взаємодії бачать перед собою черству, грубу, байдужу людину.

Під емоційно-етичною дезорієнтацією розуміється те, коли виконують свої обов’язки «під настрої» і залежно від особистих уподобань, керуються ними й ділять людей, з якими стикаються по роботі, на «достойних» і «недостойних» гарного (коректного) ставлення, обслуговування (надання послуг).

Редукція професійних обов’язків – це виконання своїх обов’язків без душі «на автоматі», тільки заради «галочки», нічого не вкладаючи в них, аби швидше «здихатися завдань» [5].

Проявами стресу (симптомами напруги) є тривожність та депресія [4]. Виділяють особистісну й реактивну (ситуативну) тривожність.

Особистісна тривожність – це тривога як схильність людини (її риса, звичка) реагувати на більшість ситуацій як на загрозливі, навіть якщо вони ніякої загрози не несуть.

Реактивна (ситуативна) тривожність – це стан, який викликається навколишньою ситуацією (реакція на зовнішню ситуацію, наприклад, на наявний соціально-психологічний клімат).

Оцінюючи їх за тестом Ч. Спілбюге (Спілбергера)-Ю. Ханіна, нараховуються бали за відповіді згідно з ключем опитувальника; віднесення одержаних результатів (суми балів) до певного рівня проводиться згідно з такою розбивкою: до 30 балів – низький рівень тривожності, 31-45 балів – середній (помірний), 46 балів і більше – високий [13].

Із числа опитаних науковців у 21,43% фіксується *особистісна тривожність* на низькому рівні, у 60,71 – на помірному, у 17,86% – на високому рівні; водночас *реактивна тривожність* спостерігається на низькому рівні у 3,57% респондентів, на помірному – у 55,36, на високому – у 41,07% науковців.

При помірному рівні особистісної тривожності спостерігається часте відчуття агресії, гніву, незадоволеність собою, невпевненість у собі, роздратування, придушення емоцій, недовіра до людей. При високому рівні особистісної тривожності наявна пригніченість, часте відчуття туги; працівники є об'єктами моббінгу. Тобто, можна стверджувати, що особистісна тривожність на помірному рівні, так само як і на високому, негативно впливає на працівників.

Реактивна тривожність, як і особистісна, негативно впливає на працівника. На помірному рівні її прояву спостерігається роздратування, придушення емоцій, психічне та фізичне перевантаження, непривітне сприйняття деяких колег. У колективах у той же час відзначається тривога, недовіра один до одного, своєму колективу, недостатня взаємодопомога, безвідповідальне ставлення до

роботи. При високому рівні реактивної тривожності у респондентів фіксується печаль, пригніченість, роздратування; у них з'являється бажання змінити місце роботи. Тим часом, у їхніх колективах такі поняття, як етична поведінка, чесність знаходяться на низькому рівні; спостерігається високий рівень тривоги, погане ставлення до новачків, небажання плідно працювати; колективи за ставленням до колег, до роботи внутрішньо розділяються на дві кардинально протилежні частини. Як при реактивній тривожності на помірному рівні, так і на високому, працівники не довіряють людям, вони є об'єктами моббінгу.

*Депресія* у групі науковців спостерігається тільки у жінок (у 10,71% із числа опитаних). Вона виникає, на нашу думку, через поєднання несприятливої обстановки в колективі (цейтнот, часта понаднормова робота, погані взаємовідносини з керівником установи, моббінг), що викликає бажання змінити місце роботи, та негараздів у сім'ї (сімейному житті). Більшість випадків депресії виявлено у другій групі – 50% усіх випадків, 33,33 – у першій і 16,67% – у п'ятій групі.

У першій віковій групі (22-31 роки) більшість респондентів має *схильність до фізичної агресії* на низькому й середньому рівнях (по 36,84% опитаних), образа і непряма агресія у більшості знаходиться на середньому рівні (відповідно у 63,15 та 52,63%); підозрілість – на середньому, підвищеному й дуже високому рівнях (по 26,31%); негативізм і почуття вини – на підвищеному рівні (36,83 та 52,63% відповідно); роздратування й вербальна агресія – на дуже високому рівні (відповідно у 52,62 та 63,15% респондентів) (табл.2).

## 2. Прояв схильності до агресивної поведінки (реакції) серед науковців вікової групи 22-31 роки, %

Рівні агресивної реакції	Фізична агресія	Роздратування	Вербальна агресія	Образа	Підозрілість	Непряма агресія	Негативізм	Почуття вини
Низький	36,84	10,53	-	10,53	10,54	10,53	10,53	-
Середній	36,84	26,32	-	63,15	26,31	52,63	26,32	10,53

Підвищений	26,32	10,53	26,32	26,32	26,31	36,84	36,83	52,63
Високий	-	-	10,53	-	10,53	-	15,79	-
Дуже високий	-	52,62	63,15	-	26,31	-	10,53	36,84

Джерело: Власні дослідження.

Тестування щодо вираженості явищ емоційного вигоряння та тривожності показали наступні результати: щодо *емоційного вигоряння*, то у 10,53% респондентів його немає, у 36,84 – воно починається, у 52,63% – вже сформоване.

Більшість респондентів (62,5%) входить або вже увійшла в стадію опору наростаючому стресу, що проявляється найчастіше неадекватним вибірковим емоційним реагуванням й емоційно-етичною дезорієнтацією.

*Особистісна тривожність* відзначається у 36,84% респондентів на низькому рівні, у 63,16 – на помірному; *реактивна тривожність* у 73,68% респондентів на помірному рівні, у 26,32% – на високому.

Отже, основну увагу в першій групі необхідно зосередити на боротьбі з такими явищами, як: підозрілість, негативізм, почуття вини, роздратування та вербальна агресія. Роздратування є симптомом стресу, тому насамперед треба працювати над збільшенням стресостійкості організму.

Поліпшення стану психоемоційних цінностей, на нашу думку, можливе у напрямі:

зниження підозрілості й негативізму через самовиховання (самовдосконалення), роботу над своєю звичною поведінкою – перестати проектувати свій або чужий негативний досвід на теперішню ситуацію; роботу над своєю самооцінкою – більше довіряти собі та вірити в себе, у свої сили;

послаблення почуття власної вини – керівництву і колективу потрібно частіше хвалити й підбадьорювати молодих підлеглих, а молодим підлеглим необхідно працювати над своєю адекватною самооцінкою;

зменшення роздратування – чергувати роботу та повноцінний відпочинок, дотримуватися збалансованого харчування, підвищувати фізичну активність, регулярно займатися творчістю;

зниження вербальної агресії – пам'ятати, що та людина, яка долучається до цього виду агресивної реакції, або ж відповідає тим самим, має низку проблем (комплекс неповноцінності, невпевненості в собі, неадекватну самооцінку), у такій ситуації потрібно знаходитися у стані спокою та впевненості в собі й не реагувати на подразник.

У другій віковій групі (32-41 роки) *схильність до фізичної агресії* у більшій частини респондентів спостерігається на низькому рівні (55,55%), вербальна агресія, образа, підозрілість і схильність до непрямой агресії – на середньому (у 38,88; 77,78; 38,88 та 55,56%), негативізм – на низькому й середньому рівнях (27,77 та 27,78%), роздратування й почуття вини – на підвищеному рівні (38,88 і 44,44% відповідно) (табл.3).

Таким чином, у цій групі найбільшу увагу необхідно приділяти зменшенню роздратування та почуття вини.

### 3. Прояв схильності до агресивної поведінки (реакції) серед науковців вікової групи 32-41 роки, %

Рівні агресивної реакції	Фізична агресія	Роздратування	Вербальна агресія	Образа	Підозрілість	Непряма агресія	Негативізм	Почуття вини
Низький	55,55	16,67	-	-	-	-	27,77	-
Середній	27,78	16,67	38,88	77,78	38,88	55,56	27,78	16,67
Підвищений	16,67	38,88	16,67	-	16,67	44,44	11,11	44,44
Високий	-	11,11	16,67	11,11	16,67	-	16,67	27,78
Дуже високий	-	16,67	27,78	11,11	27,78	-	16,67	11,11

Джерело: Власні дослідження.

У результаті тестування виявлено, що у 11,11% респондентів починається *емоційне вигорання*, у 88,89% – емоційне вигорання сформоване.

Більшість респондентів цієї групи (81,82%) увійшла або входить у стадію опору стресу, який наростає, у них вона (стадія) найчастіше проявляється неадекватним вибірковим емоційним реагуванням, емоційно-етичною дезорієнтацією й редукцією професійних обов'язків.

*Особистісна тривожність* знаходиться на помірному рівні у 61,11% респондентів цієї вікової групи, на високому – у 38,89; *реактивна тривожність* на помірному рівні – у 55,56, на високому – у 44,44% респондентів.

Такі результати у цій групі можна пояснити так званою «потрійною кризою» осо-

бистості (у віці 35-40 років) – соціокультурною, професійною та віковою. У цей період людина вже осмислює свої цілі, мрії й досягнення, відбувається вибір одного з двох способів подальшого життя: подальша деградація людини або подальший розвиток при успішному його проходженні [16].

Третя вікова група респондентів (42-51 роки) характеризується тим, що у них *схильність до фізичної агресії* та негативізм проявляються на низькому рівні (у 45,46%), образа, підозрілість – на середньому (72,73 і 54,55% відповідно), роздратування, схильність до непрямой агресії – на підвищеному (відповідно у 54,55 та 45,46%), почуття вини – на підвищеному й високому (45,46 і 45,45%), вербальна агресія – на дуже високому рівні (у 45,46% респондентів) (табл.4).

#### 4. Прояв схильності до агресивної поведінки (реакції) серед науковців вікової групи 42-51 роки, %

Рівні агресивної реакції	Фізична агресія	Роздратування	Вербальна агресія	Образа	Підозрілість	Непряма агресія	Негативізм	Почуття вини
Низький	45,46	9,09	18,18	-	-	27,27	45,46	-
Середній	27,27	-	9,09	72,73	54,55	27,27	27,27	9,09
Підвищений	27,27	54,55	-	27,27	27,27	45,46	27,27	45,46
Високий	-	18,18	27,27	-	-	-	-	45,45
Дуже високий	-	18,18	45,46	-	18,18	-	-	-

Джерело: Власні дослідження.

Результати тестування свідчать про те, що у 18,18% респондентів *емоційного вигорання* немає, у 27,27 – воно починається, а в 54,55% респондентів емоційне вигорання сформоване.

Більшість респондентів третьої групи (57,14%) входить або вже увійшла у стадію опору стресу, що наростає, яка найчастіше проявляється неадекватним вибірковим емоційним реагуванням і редукцією професійних обов'язків.

*Особистісна тривожність* на низькому рівні у 18,18%, на помірному – у 72,73, на високому – у 9,09 респондентів; *реактивна тривожність* на низькому рівні – у 18,18, на помірному – у 27,27, на високому – у 54,55% респондентів.

Отже, представникам третьої вікової групи необхідно більше уваги приділяти зменшенню роздратування, почуття вини, верба-

льної агресії; разом із тим необхідно працювати у напрямі подолання схильності до непрямой агресії, пам'ятати, що це відбувається через заздрість, неадекватну самооцінку, роздратування.

Останні три вікові групи (табл.1) – нечисленні й виявити загальну картину розвитку психоемоційних цінностей не вдалося.

Аналіз стану психоемоційних цінностей показує, що прояви схильності до агресивної поведінки трапляються в усіх трьох вікових групах. Щоправда, у першій віковій групі їх найбільше – п'ять, у третій – чотири, у другій віковій групі – два. Явище емоційного вигорання присутнє у більшості респондентів у тій чи іншій стадії сформованості.

**Висновки.** У результаті проведеного дослідження на прикладі колективів науковців аграрної сфери виявлено незадовільний стан

психоемоційних цінностей, оскільки були широко присутні такі явища, як: емоційне вигорання, схильність до агресивної поведінки, тривожність, спостерігалися випадки депресії та тривожності.

Ефективна робота колективу (команди) можлива лише за умов розвитку всіх цінностей, особливо, психоемоційних, фізичних і духовних. Такі прояви, як роздратування, вербальна агресія заважають гармонійному, ефективному спілкуванню, взаємодії як у колективі, так і з партнерами – замовниками, клієнтами, співвиконавцями. Вербальна агресія нав'язує працівнику чужі погляди, позбавляє його можливості зробити особисті висновки [11], прихильники цього виду агресивної поведінки змушують колег, підлеглих (особливо жіночої статі) робити за них їхню роботу.

Керівник колективу має приділяти увагу зменшенню почуття вини у своїх підлеглих, всіляко їх підбадьорювати, молодим працівникам надавати досвідчених та терплячих

наставників, створювати атмосферу відкритості, взаємодопомоги й підтримки.

Найбільшу увагу необхідно приділяти боротьбі з емоційним вигоранням, оскільки роздратування, вербальна агресія, схильність до непрямой агресії є симптомами емоційного виснаження працівників. Слід достатню увагу приділяти навичкам управління своїми емоціями, зменшенню емоційного напруження. Варто пам'ятати, що на прояви агресивної поведінки дуже впливають моральні якості працівників і керівництва: невпевненість у собі, невіра працівника у власні сили, бажання вивершитися над іншими, самозакоханість, невизнання заслуг працівників, бажання самоствердитися за чужий рахунок; фінансове становище працівників (відсутність гідної оплати праці, соціального захисту).

Розвиток психоемоційних цінностей сприятиме ефективній співпраці, гармонійним взаємовідносинам у колективі, підвищенню працездатності, креативності працівників.

### Список використаних джерел

1. *Багрий М.А.* Особенности развития профессионального стресса у врачей разных специализаций: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)» / М.А. Багрий. – М., 2009. – 30 с.
2. *Балахонов А.В.* Эмоциональное выгорание у медицинских работников как предпосылка астенизации и психосоматической патологии / А.В. Балахонов, В.Г. Белов, Е.Д. Пятибрат, А.О. Пятибрат // Вестн. Санкт-Петербургского ун-та. – 2009. – №3. – С. 57-70.
3. *Банщикова Т.Н.* Диагностика агрессивности педагога (методическое обеспечение практических психологов, социальных педагогов, руководителей образовательных учреждений) / Т.Н. Банщикова. – М.: Нац. книжный центр, 2011. — 136 с.
4. *Барабой В.А.* Фізіологія, біохімія і психологія стресу: моногр. / В.А. Барабой, О.Г. Резніков. – К.: Інтерсервіс, 2013. – 314 с.
5. *Бойко В.В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М: Информационно-издат. дом "Филинь", 1996. – 472 с.
6. *Буртовая Н.Б.* Личностные и профессиональные предпосылки формирования эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / Н.Б. Буртовая // Вестн. ТГПУ. – 2010. – №12. – С.141-148.
7. *Каширский Д.В.* Ценностно-смысловая сфера личности и синдром эмоционального выгорания сотрудников спасательного отряда МЧС / Д.В. Каширский, А.Н. Овчинникова, Н.В. Сабельникова // Вестн. КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2012. – №3. – С.131-134.
8. *Литвинова Г.О.* Особенности функционирования эмоциональной сферы работников ППСМ в условиях профессиональной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридическая психология» / Г.О. Литвинова. – Х., 2008. – 24 с.
9. *Мальшев И.В.* Социально-психологические и индивидуальные характеристики личности представителей экстремальных профессий с высоким и низким эмоциональным выгоранием / И.В. Мальшев // Изв. Саратов. ун-та. Новая серия: Сер.: Философия. Психология. Педагогика. – 2011. – №3. – С.83-87.
10. *Мачульская И.А.* Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности / И.А. Мачульская, Р. В. Беляев, В.Н. Машин // Территория науки. – 2015. – №5. – С.72-77.
11. *Попова А.А.* Речевая агрессия в СМИ как способ манипулирования сознанием человека / А.А. Попова // Молодой ученый. — 2015. — №14. — С. 697-700.
12. Практикум по психологии состояний: учеб. пособие; под ред. А. О. Прохорова. – СПб: Речь, 2004. – 480 с.
13. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие; под ред. Д. Я. Райгородского. – Самара: Издат. дом «БАХРАХ-М», 2001. — 672 с.
14. *Райкова Е.Ю.* Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий / Е. Ю. Райкова // Молодой ученый. – 2011. – №5 (2). – С. 92-97.



15. Рудик М. М. Психологічні особливості формування особистості та поведінки неповнолітнього корисливого злочинця / М. М. Рудик // Юридична психологія. – 2015. – № 2. – С. 231-242.
16. Скрипкина Н. В. Выраженность эмоционального выгорания у педагогов в период "тройного кризиса" личности / Н. В. Скрипкина // Молодой ученый. — 2009. — №10. — С. 321-326.
17. Федорова А.С. Физические и духовные ценности как важные составляющие корпоративной культуры коллектива / А.С. Федорова // Междунар. науч. журнал «Прогресс». – 2015. - №5-6. – С. 53-58.
18. Хван А.А. Опыт стандартизации опросника измерения агрессивных и враждебных реакций А.Басса и А.Дарки / А.А.Хван, Ю.А.Зайцев, Ю.А.Кузнецова // Психологическая диагностика. – 2008. –№1. – С. 35-58.
19. Хван А.А. Стандартизированный опросник измерения агрессивных и враждебных реакций А. Басса и А. Дарки: метод. рекомендации / А. А. Хван, Ю. А. Зайцев, Ю. А. Кузнецова. – Кемерово : КРИПКиПРО, 2006. – 66 с.
20. Эллис А. Гуманистическая психотерапия: рационально-эмоциональный подход / А. Эллис; пер. с англ. – СПб.: Изд-во Сова; М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. – 272 с.
21. Яркина О.С. Синдром эмоционального выгорания у врачей в контексте личностно-профессионального развития: симптомы и предпосылки / О.С.Яркина // Вестн. ТГУ. –2008. –№3. – С.307-311.
22. Buss A. H. An inventory for assessing different kinds of hostility/ A. H. Buss, A. Durkee// Journal of Consulting Psychology. – 1957. –V. 21(4). – P. 343-349.

Стаття надійшла до редакції 24.05.2016 р.

\* \* \*

## Новини АПК

### Експорт агропродукції перевищив 4,5 млрд дол. США

За перші п'ять місяців поточного року Україна експортувала сільськогосподарської продукції на суму понад 4,5 млрд дол. США, що становило 42,2% від загального експорту держави за цей період.

За даними Державної служби статистики України у січні-травні 2016 року Україною було поставлено на зовнішні ринки аграрної продукції на 4 566 392,7 тис. дол. США. Найбільшу частку у цьому експорті становили:

зернові культури (17,9% від загального експорту, на суму 1 934 175,8 тис. дол. США);

готові харчові продукти (6,2% від загального експорту, на суму 672075,9 тис. дол. США);

насіння і плоди олійних рослин (3,3% від загального експорту, на суму 351 463,3 тис. дол. США).

Україна імпортувала аграрної продукції на 1,5 млрд дол. США, що сформувало позитивне сальдо зовнішньої торгівлі сільськогосподарськими товарами у 3,1 млрд дол. США. Найбільшу частку в імпорті продовольства за січень-травень 2016 року займали:

готові харчові продукти (4,5% від загального імпорту, на суму 526 633,6 тис. дол. США);

насіння і плоди олійних рослин (1,9% від загального імпорту, на суму 222 066,8 тис. дол. США);

їстівні плоди та горіхи (1,5% від загального імпорту, на суму 170 988,2 тис. дол. США);

риба і ракоподібні (1,3% від загального імпорту, на суму 147 691,1 тис. дол. США).

Прес-служба Мінагрополітики України