

BOCHELYUK V. V.

FEATURES WARNING VICTIM BEHAVIOR ADOLESCENT STUDENTS IN THE WORK OF PSYCHOLOGISTS

The article is devoted to the study of features which prevent victim behavior of teens. The conditions for the organization of psychologists to prevent adolescent victim behavior are determined.

Keywords: accentuation, victim, victim behavior, interpersonal relationships, adolescent prevention

Стаття надійшла до редколегії 02. 09. 2013 року.

УДК 159.923

БОЧЕЛЮК В. Й.

Класичний приватний університет (м. Запоріжжя)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ У СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

У статті висвітлено соціально-психологічні основи управління мотивацією персоналу в соціальній сфері. Особлива увага приділяється результатам нашого дослідження які вказують на те, що мотиваційна сфера працівників соціальної сфери дуже специфічна і недостатньо вивчена.

Ключові слова: соціально-психологічні основи, управління, мотивація персоналу, соціальна сфера.

У період доринкової реформації економіки дослідження з трудової мотивації були досить поширені й орієнтувалися на вивчення мотиваційного комплексу в умовах планового соціалістичного господарювання. Ця проблема розглядалася в роботах відомих вітчизняних психологів і соціологів: О. А. Дикарьова, М. М. Мирського, Р. В. Ривкіна, М. О. Нугаєва, В. Г. Подмаркова, В. О. Ядова та ін. У закордонних дослідженнях ця проблема розглядалася у рамках психології праці й індустріальної соціології: А. Маслоу, Д. Мак Клелландом, Ф. Герцбергом, В. Врумом, Э. Врумом, Л. Портером, Д. Макгрегором та ін. Запропоновані ними теоретичні моделі і рекомендації з мотивації співробітників орієнтовані, у першу чергу, на комерційні корпорації і фірми, що діють в іншому соціокультурному середовищі. Останнім часом проблемам мотивації були присвячені роботи: Д. Е. Попова, О. І. Леонова, М. О. Волгіна, В. П. Пугачова, О. І. Кочеткової, В. Л. Сидніної, Л. Е. Душацького, В. П. Кокорева й інших.

Накопичені теоретико-методологічні і прикладні розробки з проблеми мотивації професійної діяльності являють собою основу для вивчення мотиваційної сфери працівників організацій соціальної інфраструктури. Саме цій **актуальній** проблемі присвячується наша стаття.

Узагальнюючи існуючі на сьогоднішній день дослідження названих авторів слід зазначити, що мотиваційна сфера персоналу є складною, динамічною системою, що формується під дією цілого ряду чинників: національної культури, трудових традицій, суспільної думки, інститутів соціалізації, типу керівництва, організаційної культури, змісту роботи та ін. У силу своєї склад-

ності, багаторівнева структура мотиваційної сфери нерозривно пов'язана з загальним станом суспільства, безпосередньо відображаючи ситуацію в економіці, соціальній політиці і культурі, активно впливає на соціальні процеси. Саме мотивація персоналу є ключовим чинником ефективності професійної діяльності.

Результати пілотажного дослідження підтвердили попередні висновки, зроблені після проведеного аналізу теоретичних джерел про те, що мотиваційна сфера працівників соціальної сфери дуже специфічна і недостатньо вивчена. Необхідно адаптувати методи керування мотивацією персоналу з огляду на те, що:

- організації соціальної інфраструктури фінансуються з бюджетів різних рівнів і методи керування мотивацією, розроблені для комерційних організацій, в основному неприйнятні;
- дозволені методи мотивації персоналу залишаються у наш час стандартизованими і непорушними, будь-яке відхилення від цих правил вважається порушенням існуючих державних нормативно-законодавчих і локальних актів;
- існуюча система оплати праці і кваліфікаційних доплат зберегли тенденцію зрівняльності і не залежать від реального внеску окремих працівників у діяльність організації, а доплати сприймаються як механічна надбавка до основної заробітної плати;
- мотиваційні моделі, що діють у соціальній сфері донедавна цілком виключали можливість персоналу вдосконалюватися в області спеціалізованої кар'єри й об'єднання посад;
- існуючі системи атестації й оцінки діяльності персоналу недосконалі, приблизні, а най-

більше часто просто формальні і неадекватно відображають внесок працівника у загальні результати діяльності організації.

Таким чином, у ряді останніх досліджень наводяться дані про серйозну мотиваційну кризу, деградацію трудової свідомості, неадекватної інерційності трудової мотивації, консервації потреб, збіднення мотиваційної сфери. Дані висновки підтверджуються дослідженнями, проведеними у сфері керування освітніми установами. Так, розглядаючи мотиваційний аспект готовності учасників навчально-виховного процесу до управління інноваціями в освіті, а також матеріали науково-практичних конференцій, проведених останнім часом з цих питань, дозволяють констатувати наявність протиріч:

- між стійкими традиціями і новаторством, між апробованими, колективно-схваленими нормами, правилами й оригінальними особистісними управлінськими діями і вчинками, між загально визнаними управлінськими цінностями і ще не визнаними власними інноваційними досягненнями, між зовнішньою суспільною оцінкою і власною самооцінкою своїх управлінських дій;
- між об'єктивною необхідністю реалізації особистісно-орієнтованого підходу в управлінні сучасними навчальними закладами і перевагою суб'єкт-об'єктної орієнтації у взаємодії учасників навчально-виховного процесу;
- між посиленням уваги до психологічних закономірностей й особливостей розвитку управлінців усіх рівнів і практичною неготовністю суб'єктів освітньої діяльності до творчої участі і впровадження нових управлінських технологій, між удосконаленням системи управління навчальними установами і недостатньою психологічною готовністю учасників навчально-виховного процесу враховувати сучасні тенденції розвитку освіти, слабкою науково-методичною підтримкою у цьому плані;
- між зростаючою потребою у підвищенні рівня психологічної готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами у сучасних навчальних установах та їх грамотності в управлінні розвитком навчальних організацій, а також недостатнім забезпеченням такої готовності під час навчання в педагогічних вищих навчальних закладах (включно з системою післядипломної освіти).

Рішення визначених протиріч істотно залежить від особистісної мотивації, спрямованості процесу підготовки суб'єктів управління до здійснення управлінської діяльності, зорієнтованої на підвищення творчої активності управлінців

усіх рівнів. Це передбачає розробку і практичне впровадження в життєдіяльність сучасних навчальних установ інноваційних стратегій і технологій, які б відповідали вимогам сучасного суспільства. Проте, як показує вивчення системи професійної підготовки організаторів освіти і власний педагогічний й управлінський досвід, складна і багатогранна діяльність керівника, як правило, розглядається з організаційно-педагогічних позицій, а формування готовності до управлінської діяльності – як процес досягнення необхідних знань й умінь, виконання визначених управлінських дій. При цьому психологічні особливості управлінської діяльності (зокрема мотиваційні) враховуються недостатньо, що знаходить своє відображення на діяльності освітньої організації у цілому й окремих її працівників.

В основу управління інноваційними процесами у навчальних організаціях повинні бути покладені інтеграційні процеси управлінської діяльності (демократичність, ситуаційність). За такого підходу організаційні структури з пірамідних повинні перетворюватися у горизонтальні (лінійні). Такого роду управлінська діяльність базується на довірі між усіма суб'єктами навчально-виховного управлінського процесу і сприяє підвищенню гнучкості у роботі й у засобах управлінської мотивації:

- глибоке переконання у загальних цінностях, що ведуть до постанови цілей розвитку організації;
- збагачення управлінської діяльності (суб'єкт управління сам обирає аспект своєї діяльності, яка здається йому більш цікавою і під силу);
- зростання управлінської культури (неявний контроль, заснований на корпоративній культурі, що пронизує всю управлінську діяльність);
- особливий підхід до суб'єкта управління, у якому висловлюється вища конкретна форма органічної цілісності – людська особистість;
- єдиний управлінський статус для всіх (причому статус пов'язаний із займаною посадою);
- максимальне делегування повноважень, аж до найнижчих виконавців;
- заохочення незгоди як один зі способів розвитку людської індивідуальності;
- заохочення горизонтальних зв'язків знову виникаючих організаційних формах.

Таким чином, методологічною основою мотивації управлінської діяльності щодо нововведень у навчальних організаціях є науково-матеріалістична філософія, психологія, педагогіка,

загальнонаукові принципи і методи організацій і впровадження.

При впровадженні інновацій у навчальних організаціях по ступеню виникнення нового з'являються нові розбіжності і проблеми. Ці розбіжності можуть бути об'єднані у три групи: соціально-педагогічні, управлінсько-педагогічні і психолого-педагогічні.

До соціально-педагогічних, тобто породжуваних суспільним середовищем, відносяться розбіжності:

- між культивованими соціально-культурними цінностями й особистісними цінностями суб'єктів навчально-виховного управлінського процесу, між декларованими (інтелектуальна зрілість, творча активність, розвинута суб'єктивність) і реально існуючими цінностями: слухняністю, нормативністю поведінки тощо;
- між зростанням злочинності серед дітей і підлітків і домінуванням навчальних цілей і задач в освітньому процесі, недостатньою розробкою методології формування особистості в умовах суспільства, що змінюється ринковою економікою;
- між зниженням матеріального рівня родини, безробіттям батьків, що нерідко призводить до відсіювання учнів з навчальних установ, уключенням їх до малого бізнесу, і необхідністю виконання закону про освіту;
- між недостатнім держбюджетним фінансуванням системи освіти, низькою якістю матеріально-технічної бази, застарілим навчальним оснащенням і необхідністю впровадження нових педагогічних технологій, відновлення і варіативність програм, створення умов для індивідуалізації і профільної диференціації в освіті, розширення сфери освітніх послуг;
- між необхідністю задоволення потреб різних прошарків населення в диференційованому навчанні, в одержанні знань і підготовки ініціативних, творчих управлінців і педагогічних кадрів, дефіцитом необхідних фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів.

Зазначені розбіжності є досить загальними, разом з тим сучасні навчальні установи не можуть розвиватися у замкненій педагогічній системі. Вони повинні виступати як відкриті соціальні педагогічні системи, у яких учні не тільки готуються до самостійного життя, але і здійснюють його, не замикаючись у рамках соціального статусу школяра, учня, реалізують себе у всій повноті своїх відносин зі світом у даний віковий період. Тому одним з основних напрямків діяльності навчального закладу є створення програми його взаємодії з соціальним середовищем, що

забезпечить можливість активного включення учнів у соціум.

До основних управлінсько-педагогічних протиріч, що впливають з невирішених проблем управління інноваційними процесами у школі, відносяться:

- посилення диференціації навчально-виховних установ і неможливість з урахуванням економічної кризи їх повноцінного кадрового і фінансово-матеріального забезпечення, що ставить задачі розвитку інтегрованих установ, їх комплексів з більш раціональним використанням кадрових і матеріальних ресурсів;
- поява різноманітних типів освітніх установ, що забезпечують належну освіту, мають високий престиж, широкий масштаб різних напрямків експериментальної роботи, зв'язок з науковими, культурними установами і стихійність у становленні нових типів освітніх установ; слабкі зв'язки між установами дошкільної, основної і додаткової освіти;
- в організації управління, з одного боку, на зміну адміністративному керуванню прийшов принцип делегувань відповідальності окремим суб'єктам освітнього процесу за його якість, стимулювання творчих процесів, підтримки позитивних починань, розвитку здорової конкуренції на ринку освітніх послуг; з іншого боку – функціонування старих форм звітно-планувальної документації, домінування старих методів контролю з боку органів управління.

Таким чином, відновлення методів, принципів і механізмів управління в освітніх установах на основі раціонального поєднання принципів демократизації і централізації, коректування управлінських функцій згідно зі ступенем їх управлінської зрілості, допоможе ліквідувати названі управлінсько-педагогічні протиріччя.

Психолого-педагогічні протиріччя, є особливо значущими для розвитку освітньої організації, оскільки вони стосуються компетентності всіх суб'єктів навчально-виховного управлінського процесу. Це протиріччя між:

- об'єктивною необхідністю реалізації особистісно-орієнтованого підходу в управлінні і перевагою суб'єкт-об'єктної орієнтації у взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу;
- посиленням уваги до психологічних, особистісних закономірностей й особливостей розвитку управлінців усіх рівнів, усвідомлюваних настановами відносно індивідуального у процесі розвитку навчальної організації і практичною неготовністю суб'єктів навчально-виховної діяльності до самостійної розробки на цій основі нових технологій,

слабкої науково-методичної підтримки у цьому плані;

- проголошенням управлінського положення на соціалізацію особистості управлінця і недостатньо активним використанням методів і форм управління, заснованих на спілкуванні, взаємному навчанні під час спільної групової діяльності, у тому числі різновікової;
- зростаючою потребою у підвищенні рівня психологічної готовності і грамотності суб'єктів навчально-виховної діяльності в управлінні освітніми установами і збереженні низького рівня їхньої готовності і підготовки у педагогічних ВУЗ, що створює значні труднощі у розвитку індивідуальності управлінця.

Таким чином, протиріччя що виникають при впровадженні управлінської діяльності щодо інновацій у школі визначають необхідність їх компетентного рішення. Тому необхідна комплексна програма впровадження такого роду діяльності як цілісної соціально-педагогічної системи розвитку освітньої організації.

Аналіз сучасної літератури з проблем психології, соціології, культурології у поставленому вище аспекті, а також результати нашого дослідження дозволили обґрунтувати деякі напрямки діяльності освітніх установ, що реалізують ідею полісуб'єктної взаємодії у малому і великому соціумі всіх учасників навчального процесу на основі гуманістичних принципів взаєморозуміння і консенсусу, що являють собою головну особливість організації і впровадження управлінської діяльності щодо розвитку освітньої організації.

Ця ідея знаходить своє теоретичне обґрунтування у роботах Д. О. Леонт'єва [5], М. Маслоу [7], В. О. Петровського [8] та ін. Ідеї гуманістичного підходу в освіті знайшли своє відображення у роботах Г. О. Бала [1; 2; 3], М. Й. Боришевського [4], Н. Ю. Максимової [6] та ін.

Особиста причетність кожної людини до життя і долі інших людей, пошуки активних способів їхнього захисту (а разом з тим, і самого себе) від соціальної несправедливості, нещастя, насильства й усвідомлення відповідальності за результат своїх дій – безперечно, головний шлях збереження і розвитку людства.

Цим якостям людина постійно учиться, розширюючи обрії бачення й участі у житті соціуму. Однак, найбільш значну роль у їх розвитку грають внутрішньоорганізаційні відношення між усіма суб'єктами освітнього процесу, а головне – це реальні справи, у які вони включені (те, якою мірою вони втілюють у собі шляхетні принципи).

Проведені нами дослідження показали, що реалізація цих цілей успішна, якщо:

- міжсуб'єктні відносини у соціокультурному просторі стають предметом педагогічної рефлексії педагога;
- освітнє середовище усвідомлюється педагогом у контексті гуманістичної спрямованості соціальної взаємодій, що здійснюються у сучасному соціокультурному просторі;
- у педагога сформована професійно-особистісна готовність до гуманізації освітнього середовища, що сприяє розвитку міжособистісної толерантності учнів, їх прагненню до співробітництва і взаєморозуміння;
- предметом педагогічної рефлексії стає аналіз процесу розвитку потреб і здібностей учнів до гуманістичної спрямованої взаємодії з навколишнім світом;
- педагогічна діяльність усвідомлюється не як така, що узгоджується і кооперується з діяльністю інших суб'єктів освітнього процесу (учнів, колег, батьків, громадськості й інших) на проблемно-діалоговому рівні.

Таким чином, можливо дійти **висновку** про те, що у цьому плані однаково важливі два напрямки діяльності освітньої установи. Один з них пов'язаний з методологічною спрямованістю у роботі освітнього колективу, що підкреслює стратегію полісуб'єктної взаємодії людей у сучасному світі, інший – в організації умов для їх реального «проживання».

У зв'язку з вищевикладеним вважаємо соціально значущим і теоретично актуальним продовжити вивчення й оцінку систем управління мотивацією професійної діяльності працівників соціальної сфери.

Список використаних джерел

1. Балл Г. О. Гуманістичні засади педагогічної діяльності / Г. О. Балл // Педагогіка і психологія: вісник АПН України. — 1994. — № 2. — С. 3—12.
2. Балл Г. О. Проблеми гуманізації освіти та деякі напрямки її розв'язання / Г. О. Балл // Психологічні засади гуманізації загальної середньої освіти / Ред. С. О. Мусатов. — Рівне, 1995. — С. 10—16.
3. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади гуманізації освіти / Г. О. Балл // Освіта і управління. — 1997. — Т. 1. — № 2. — С. 21—36.
4. Боришевський М. Й. Розвиток самоактивності дитини як основа гуманізації педагогічного процесу // Міжнародний семінар з гуманістичної психології та педагогіки (Рівне – 15-17 червня 1998 р.): Тези допов. і повідом. Відп. ред. Г. О. Балл. — Київ-Рівне: Ліста, 1998. — С. 22—23.
5. Леонт'єв Д. А. Установка как механизм смысловой регуляции деятельности / Д. А. Леонт'єв // Теория установки и актуальные проблемы психологии. — Тбилиси: Мецниереба, 1990. — С. 158—168.
6. Максимова Н. Ю. Гуманізація процесу виховання як фактор попередження адиктивної поведінки / Н. Ю. Максимова // Міжнар. семінар з гуманістичної психології та педагогіки (Рівне 15-17 червня 1998 р.): Тези допов. і повідом. / Відп. ред. Г. О. Балл. — Київ-Рівне: Ліста, 1998. — С. 61—63.

7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы: Пер. с англ. / А. Маслоу / Под общ. ред. Г. А. Балла, А. В. Киричука, Д. А. Леонтьева. — М. : Смысл, 1999. — 425 с.
8. Петровский А. В. К психологии активности личности / А. В. Петровский // Вопр. психол. — 1975. — № 3. — С. 26—38.

БОЧЕЛЮК В. Й.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

В статье освещены социально-психологические основы управления мотивацией персонала в социальной сфере. Особое внимание уделяется результатам нашего исследования, которые указывают на то, что мотивационная сфера работников социальной сферы специфическая и недостаточно изучена.

Ключевые слова: социально-психологические основы, управление, мотивация, персонал, социальная сфера.

BOCHELYUK V. Y.

PSYCHOLOGICAL BASES OF MOTIVATION MANAGEMENT PERSONNEL IN THE SOCIAL SPHERE

The article is devoted to the socio-psychological foundations of the motivation management of staff in the social sphere. Particular attention is paid to the results of our study which indicate that the motivational sphere of social workers is very specific and insufficiently studied.

Keywords: socio-psychological foundations, management, staff motivation, social sphere.

Стаття надійшла до редколегії 12. 09. 2013 року.

УДК 159.9

БРИГАДИР М. Б

Тернопільський національний економічного університету

ПОХОДЖЕННЯ, ЕВОЛЮЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА СУТНІСТЬ ІГРОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті здійснено теоретичний аналіз становлення та розвитку гри як виду діяльності, культурного феномену, методологічного принципу організації постмодерніського простору та різновиду мислелільності. Описано дослідження науковців щодо призначення і значимості ігрових технологій. Розглянуто філософський, методологічний, психологічний та педагогічний підходи трактування ігрової діяльності.

Ключові слова: гра, діяльність, культура, організаційно-діяльнісна гра, постмодернізм.

Гра традиційно трактується як провідний різновид діяльності дітей, завдання якого – емоційне пізнання дійсності. Вона характеризується рядом специфічних ознак та рис, передбачає насолоду від діяння, новизну, неочікуване та особливі форми переживання.

Указана форма людської активності така ж давня, як і мова, вона виникла через потребу у спілкуванні і завжди з собою несе позитивні емоції та переживання. З часів своєї появи і до сьогодні вона еволюціонувала, набула нових ознак та форм, і стала виконувати різноманітні функції. Гра є: ідеальним середовищем соціалізації підростаючого покоління, формою передачі та засвоєння знань, умінь, навичок та цінностей (розроблені численні ігрові методики навчання), спонукальним механізмом внутрішньої саморегуляції та прогнозування циклів життєдіяльності індивіда. У межах психології та педагогіки розроблено методи ігротерапії та казкотерапії.

У своєму еволюційному розвитку гра набула не лише позитивних, але і негативних характеристик, перемістившись із віртуальної площини маніпуляції учасниками та предметами у світ живих реальних людей. Так в історії людства неодноразово з'являлись тирані, які «гралісь» долями, цінностями і життями окремих осіб і народів, спираючись при цьому на ідеали гуманізму.

У фізіологічному аспекті гра пов'язана з відчуттям насолоди, що забезпечує людині ілюзію постійної мінливості і зміну вражень. Діючи на систему рецепторів, вона підвищує загальний тонус організму, заряджає його оптимізмом. У психологічному контексті таке явище сприймається як відчуття свободи та наявність змістового наповнення життя. Мета гри – відчуття радості, насолоди, духовне задоволення від процесу перетворення реальності у вигадку. Впродовж всього існування людського суспільства гра ви-