

7. Kalin V. K. Na putjah postroenie teorii voli / V. K. Kalin // Psihologicheskij zhurnal, 1989. – T. 10, № 2. – S. 46 – 55.
8. Kirilenko T., Shamljan K. Zvjazok emocijnih perezhivan' z vol'ovoju aktivnistju osobistosti / T. Kirilenko, K. Shamljan // Visnik Institutu rozvitku ditini. Vip. 26. Serija: filosofija, pedagogika, psihologija. - Kiiv: NPU imeni M.P. Dragomanova. – S. 151-156.
9. Selivanov V. I. Izbrannye psihologicheskie proizvedenija: volja, ee razvitie i vospitanie / V. I. Selivanov. – Rjazan': izd. Rjazanskogo ped. instituta, 1992. – 572 s.
10. Smirnov B. N. O raznyh podhodah k probleme voli v psihologii / B. N. Smirnov // Voprosy psihologii. – 2004. – № 3. – S. 64 – 70.
11. Kuhl J. Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle / J. Kuhl. – Berlin: Springer, 1983.

Шамлян К. М.

Дискуссионные вопросы психологии воли

В статье проанализированы дискуссионные вопросы психологии воли, акцентировано на полярности позиций по ключевым теоретическим вопросам, выделены основные подходы в эмпирическом исследовании волевой сферы. Источников - 11.

Ключевые слова: психология воли, волевая регуляция, волевые свойства, волевая организация личности.

Shamlyan K. M.

Discussion questions of the psychology of will

Discussion questions of the psychology of will are analyzed, polar views on key issues of the theory of will and the basic approaches to empirical research of volitional sphere are highlighted in the article. Sources – 11.

Key words: psychology of will, volitional regulation, volitional characteristics, volitional personality organization.

Шамлян Каріна Микитівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та психології Національного лісотехнічного університету України, м. Львів.

УДК 159.923:37.035:316.46

Шугурова Т. Л.

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ І ГРОМАДСЬКИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

У статті професійна компетентність осмислюється в контексті організаційної культури. Аналіз принципів організаційної культури ефективних організацій засвідчив, що професійна компетентність є предметом підвищеної організаційної уваги. Основні аспекти професіоналізму членів організації (професійне знання, соціальна легітимність, професійна юрисдикція) надають організації можливість контролювати професійну сферу. Професійна компетентність допомагає організації відповідати запитам суспільства, що постійно змінюються. Основою для професійної компетентності сучасного фахівця є здатність навчатися, як навчатися, розвитку якої сприяє безперервне професійне навчання. Джерел – 24.

Ключові слова: професійна компетентність, професіоналізм, професійний розвиток, організаційна культура, рівні організаційної культури.

Постановка проблеми. Дослідники, що вивчають організаційні проблеми, майже одноставно твердять про визначальний вплив організаційної культури на організаційну

поведінку. Непомітна, але реально існуюча організаційна культура забезпечує цілісність організації з її членами, допомагає пояснити й «нормалізувати» незрозумілі на перший погляд організаційні феномени та отримати членами організації краще розуміння себе. Узгоджена з загальною метою організації організаційна культура стає важливим чинником організаційної ефективності. В сучасних організаціях організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що надає можливість спрямовувати членів організації на досягнення загальної мети, мобілізувати їхню ініціативу та забезпечити продуктивну взаємодію. Аналіз змісту культур ефективних організацій (the UN, IBM, General Motors, Unilever) засвідчив, що одним із принципів організаційної культури є розвиток професійної компетентності. Професійній компетентності приділяється надзвичайна увага не лише при прийомі на роботу, а й в професійній діяльності. Отже, сьогодні на особливу увагу заслуговує дослідження потенціалу організаційної культури для розвитку професійної компетентності членів державних і недержавних організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. релевантних досліджуваних проблемі, засвідчив необхідність вивчення професійної компетентності в контексті організаційної культури для вирішення низки науково-прикладних завдань. Проблематика організаційної культури активно розробляється українськими та іноземними науковцями в різних сферах наукового знання. Специфіка соціально-психологічного підходу до вивчення організаційної культури полягає в розгляді останньої як внутрішньої, психологічної категорії. Соціальну психологію цікавить насамперед те, як елементи організаційної культури відбиваються в свідомості членів конкретної організації, тобто суб'єктивна організаційна культура, суб'єктивне сприйняття та інтерпретація організаційного середовища (С. А. Ліпатов, 1999; Е. А. Куммеров, J. M. Innes, 1994). Значна увага приділяється вивченню: місця організаційної культури в структурі організації, її функцій (В. О. Заболотна, 2010; А. М. Занковський, 2002; Л. М. Карамушка, 2013; Н. В. Самоукіна, 2006); рівнів і видів організаційних культур (С. Г. Абрамова, І. А. Костенчук, 2010; Е. А. Радіонова, 2010; Е. Шайн, 2010); типів організаційних культур (К. Камерон і Куїнн, 1999; Ч. Хенді, 1996; Г. Хофстед, 1994); ірраціональної організаційної поведінки (W. G. Ouchi, A. L. Wilkins, 1985); організаційного клімату (J. R. Rentsch, 1990; A. E. Reichers, B. Schneicher, 1990; D. R. Denison, 1996). Разом із тим, недостатньо дослідженою залишається проблема використання потенціалу організаційної культури для розвитку професійної компетентності. Дане дослідження має на меті розглянути вплив організаційної культури на розвиток професійної компетентності працівників державних і громадських організацій.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Попри визнану значущість організаційної культури для ефективного функціонування різних видів організацій, поняття й сутність організаційної культури залишаються недостатньо розробленими. Як результат, виникає необхідність в відповіді на декілька важливих запитань щодо визначення поняття організаційної культури, її ключових аспектів та шляхів управління нею.

Проблема організаційної культури визначається як відносно нова й найбільш суперечлива в організаційній теорії [18; 21]. Жваві дискусії щодо поняття організаційної культури породжуються різними підходами до його визначення та розмежування з суміжними поняттями, багатогранністю феномена організаційної культури, який ще й пояснюється здебільшого абстрактними поняттями, такими як цінності, вірування, припущення, сприйняття, поведінкові норми та моделі поведінки, необхідних для розуміння організаційної поведінки та її обґрунтованого прогнозування. Крім того, суперечки щодо визначення організаційної культури породжуються й підтримуються міждисциплінарним походження цього поняття. Антропологічна традиція наголошує на тому, що організації є культурами та сприймає організаційну культуру як залежну перемінну, тоді як соціологічна традиція твердить, що організації мають культуру та розглядає організаційну культуру як незалежну

перемінну. В межах цих двох дисциплін, розвилися дві перспективи: функціоналістська та семіотична [12; 13; 20; 24]. Згідно з функціоналістською перспективою, організаційна культура є «складовою соціальною системою та проявляється в організаційній поведінці» [13, с. 359], яка оцінюється з перспективи дослідника та на організаційному рівні. Семіотична перспектива розглядає культуру як притаманну індивіду, яка оцінюється з природної перспективи та на індивідуальному рівні [13]. Згідно з функціоналістською перспективою, культурні відмінності можуть бути встановлені, виміряні та змінені [10], згідно з семіотичною, – культура є образом організації [20], яка знаходиться в індивідуальних інтерпретаціях і сприйнятті, використовується для сприяння «розуміння та спілкування стосовно складного феномена організації» [24, с. 340]. У цілому, сфера культури надає багато можливостей для породження нових понять через її недостатню вивченість в контексті групи, організацій та професій.

Організаційну культуру часто визначають як філософські й ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, аттїтуди й норми, які поділяються її членами та зв'язують організацію в єдине ціле [17, с. 89]. У даному дослідженні авторка керувалася визначенням організаційної культури як «моделі базових припущень, створених, віднайдених або розроблених групою людей, що навчає долати проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, та довівши свою валідність, пропонується новим членам як правильний шлях сприйняття, осмислення й відчуття цих проблем» [20, с. 9].

Було з'ясовано, що організаційна й корпоративна культура не є тотожними: одні дослідники розглядають корпоративну культуру як органічну частину організаційної культури, яка відбиває особливості організації як групового феномену [8], інші визначають корпоративну культуру як культуру, яка максимально об'єднує інтереси персоналу безпосередньо навколо цілей організації [5], дехто вживає термін «корпоративна культура», коли йдеться про приватний сектор економіки [20].

Культура може розглядатися і в термінах сталості, як основа для соціального порядку, і в термінах динаміки, як феномен, який постійно відтворюється, повторюється й створюється взаємодією індивіда з іншими. Культура макросистем, таких як суспільства, є більш стабільною й впорядкованою завдяки тривалості їхнього існування, тоді як мікрокультури (мікросистеми всередині й за межами організації) є найбільш змінними, рухливими, та найбільш динамічними і тому забезпечують спеціальні можливості для вивчення формування та еволюції культури [20].

Культуру мають організації, навіть розсіяні корпорації, попри існування в їх межах багатьох різноманітних субкультур. Культуру мають й професійні сфери. Е. Шайн доходить висновку, якщо культура є продуктом спільного навчання, що породжує спільні припущення щодо дій й ставлень всередині групи, можна твердити, що багато професій еволюціонують в культури. Професійна соціалізація, яка відбувається в ході професійної підготовки в навчальних закладах, вірування й цінності, засвоєнні впродовж цього процесу, залишаються стабільними та сприймаються на віру, навіть якщо індивід й не перебуває в групі колег, свідчить про те, що професії мають культури. Для більшості професій, ці культури є глобальними в тому розумінні, що її члени отримують професійну підготовку однаковим способом, навчаються однаковим набором навичок та цінностям. Тим не менш, мікрокультури також впливають на те, як професії визначаються, тобто на те, як здійснюється медична або юридична практика в конкретній країні.

Культура будь-якої групи може вивчатися на трьох рівнях: на рівні артефактів, на рівні вірувань та цінностей, що поділяються, та на рівні базових припущень.

Артефакти представлені видимими структурними елементами (устави, формальні описи, як організація працює, структурна схема організації тощо) та процесами; зовнішньою поведінкою. Культура на рівні артефактів легко спостерігається, але складно

розшифровується. Тобто, спостерігачі можуть легко описати, що вони бачать та відчувають, але без сторонньої допомоги не можуть встановити, що саме ці речі означають в даній групі.

Вірування та цінності, що поділяються членами організації, представлені ідеалами, цілями, цінностями, прагненнями; ідеологією; раціоналізацію. Будь-яке групове наочіння відбиває чиїсь первинні вірування й цінності, їхнє розуміння того, що має бути, як відмінне від існуючого. Коли група вперше створюється або перед ній постає нове завдання (проблема), перше рішення, що пропонується, відбиває власні припущення індивіда стосовно того, що є правильним/неправильним, що спрацює/не спрацює; індивіди, думка яких домінує, мають вплив на групу для прийняття певного підходу до проблеми та пізніше можуть стати лідерами, засновниками. Але поки група не вдається до спільних дій та разом не спостерігатиме результат цих дій, не буде спільного знання, спільної основи для визначення, чи буде цінним те, що бажає лідер. Втім, не всі вірування та цінності проходять такі трансформації. По-перше, рішення, що базується на даній цінності, не завжди працює надійно: лише перевірені на практиці вірування та цінності, які продовжують надійно працювати в вирішенні проблем групи, трансформуються в припущення. По-друге, цінності, що стосуються менш контрольованих елементів середовища або естетичних або моральних питань, можуть бути взагалі не вимірюваними. В цих випадках, соціальна валідація є можливою, але не є автоматичною. Свідченням того, що цінності й вірування працюють, є ступінь комфорту й відсутність занепокоєння членів, які їх наслідують. Вірування та морально-етичні правила, що поділяються, залишаються свідомими та мають чітку зовнішню артикуляцію, тому що вони виконують нормативну або моральну функцію в спрямуванні дій членів групи в ключових ситуаціях та в навчінні нових членів. Такі вірування та цінності часто втілюються в ідеологію й організаційну філософію, яка потім служить як керівництво для подолання невпевненості, внутрішньо некомфортних або складних подій. Якщо вірування та цінності, які забезпечують значення та комфорт групі, не конгруентні з віруваннями та цінностями, які корелюють з ефективною поведінкою, йдеться про цінності, що поділяються, які відбивають бажану поведінку, але не відбиваються в поведінці, що спостерігається [10]. Вірування та цінності, що поділяються, часто залишають поведінку непоясненою, залишаючи відчуття розуміння не всієї культури, а лише її частини. Для того, щоб піднятися на більш глибокий рівень розуміння, розшифрувати модель та передбачити майбутню поведінку правильно, слід більш зрозуміти категорію базових припущень.

Базові припущення, що лежать в основі культури, представлені неусвідомлюваними віруваннями й цінностями, що сприймаються на віру. Коли рішення проблеми спрацює постійно, воно береться на віру. Насправді, якщо основне припущення має потужну підтримку з боку членів групи, останні розглядають поведінку, що базується на будь-якому іншому припущенні, як неможливу. Через те, що базові припущення є несуперечливими й беззаперечними, вони надзвичайно складно піддаються змінам. Для засвоєння чогось нового в цій сфері необхідно відродити, переглянути та можливо змінити одну з найбільш стабільних частин когнітивної структури. Таке засвоєння є надзвичайно складним, оскільки перегляд базових припущень тимчасово дестабілізує когнітивний і інтерперсональний світи, породжуючи базову занепокоєності. Для зниження рівня занепокоєння, індивід прагне сприймати події навколо себе як конгруентні його припущенням, навіть за рахунок викривлення, заперечення, переносу тощо. Нездатність розшифрування моделі базових припущень позбавляє можливості правильної інтерпретації артефактів або розуміння того, наскільки можна довіряти цінностям, що поділяються. Іншими словами, сутність культури лежить в моделі базових припущень, і лише після розуміння їх, можна зрозуміти більш поверхневі рівні [20]. Таким чином, попри те, що розуміння культури групи полягає в її моделі базових припущень, що сприймаються на віру, культура проявляється й на двох інших рівнях, – рівні артефактів та рівні спільних цінностей й вірувань. При цьому слід пам'ятати, що

артефакти легко спостерігати, але складно дешифрувати, а спільні вірування й цінності можуть лише відбивати раціоналізацію або прагнення [20].

Вивчення впливу організаційної культури на ефективність діяльності організації, тобто оптимальність досягнення організацією цілей, здійснювалося й в контексті аналізу видів організаційних культур: «сильні»/«слабкі», «стабільні»/«нестабільні», «позитивні»/«негативні», «з конкурентними перевагами»/«без конкурентних переваг». Щодо «сильних» та «слабких» організаційних культур: «сильні» характеризуються сильним лідером, інтенсивністю (тобто відданість організаційним цінностям) та узгодженістю (визнання організаційних цінностей) [6]. Відповідно, «слабкі» організаційні культури є повною протилежністю «сильним» та мають протилежні характеристики. Аналіз «стабільних» та «нестабільних» організаційних культур засвідчив, що «стабільні» організаційні культури мають високий ступень адекватності та чітко задані норми й традиції, «нестабільним», навпаки, властиві відсутність чітких уявлень про оптимальну, допустиму й недопустиму поведінку та нестабільність соціально-психологічного статусу членів групи [8]. Щодо «позитивних» та «негативних» організаційних культур, то «позитивна» організаційна культура характеризується досягненням певної гармонії в орієнтації на інтереси як організації, так і персоналу, тоді як «негативна» організаційна культура орієнтується лише на інтереси одного із суб'єктів організаційної взаємодії (персонал або організацію) [4]. Щодо організаційних культур з «конкурентними перевагами» та «без конкурентних переваг»: першим притаманні незвичайність, корисність та складність для відтворення; другі – позбавлені унікальності, не є корисними для діяльності організації та персоналу та легко можуть відтворюватися в інших організаціях. Таким чином, можна твердити, що ефективність діяльності організації досягається завдяки ефективним організаційним культурам, тобто «сильними», «стабільними», «позитивними», «з конкурентними перевагами».

Отже, організаційна культура являє собою складне соціально-психологічне утворення, що визначає якісні характеристики організаційної діяльності. Оптимальна організаційна культура визначає ефективність організаційної діяльності.

Дослідження організацій надали підстави свідчити таке: ті організації, як володіють абстрактним знанням, контролюють сферу повноважень та володіють соціальною легітимністю [9; 11], загалом характеризуються адаптивною, інноваційною, гнучкою, ризикованою та орієнтованою на майбутнє поведінкою [10; 9; 21]. Особливу увагу дослідники приділяють проблемі володіння знань в термінах неперервного розширення бази знань та рівня компетентності для того, щоб продовжувати відповідати запитам суспільства. К. Аргіріс та Д. А. Шон зазначають, що «основою для майбутньої професійної компетентності ймовірно є здатність навчатися, як навчатися» [10, с. 157]. Організації існують в конкурентному середовищі, де їх соціальна сфера повноважень та легітимності підтримується доти, доки вони контролюють сферу абстрактного знання, яке суспільство сприймає як важливе [15; 9].

Не дивлячись на значну невизначеність й неточність у визначенні професійної компетентності, професіоналізму й професії, є певна згода серед дослідників щодо визначення цих понять. Дане дослідження керується загальним положенням, що професійний статус є заснованим на компетентності, згідно з яким, індивіди що мають високий професійний статус, транслюють абстрактне знання в дію, яка здійснюється з тим, щоб допомогти людям протистояти серйозним соціальним проблемам, самостійно вирішити які вони неспроможні [9; 11].

У найширшому розумінні професійна компетентність є здатністю спеціаліста вирішувати певний клас професійних завдань у комплексному їх представленні, – головним критерієм, за яким оцінюються члени організації. Дослідники професійної компетентності, зокрема [4; 7; 9], прагнуть надати опис вимог до особистісних, професійних, когнітивних властивостей, якими повинен володіти фахівець певної професійної сфери. Так, наприклад,

А. К. Маркова розкриває зміст професійної компетентності із урахуванням спеціальної (діяльничної) складової, що характеризує володіння діяльністю на високому професійному рівні та містить не лише спеціальне знання, а й вміння застосовувати його на практиці; соціальної складової, що відповідає за володіння засобами спільної професійної діяльності та співпраці, основами професійного спілкування; особистісної складової, що характеризує володіння способами самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійній деформації, здатність планування й організації професійної діяльності, самостійність в прийнятті рішень тощо; та індивідуальної складової, що відповідає за володіння прийомами саморегуляції, готовність до професійного зростання, наявність стійкої професійної мотивації тощо [7]. У даному дослідженні професійна компетентність розуміється як здатність індивіда застосовувати сукупність професійних компетенцій, опосередкованих особистим ставленням до професійної діяльності, для ефективного вирішення професійних завдань і проблем.

Е. Абботт вказує, що виживання професії багато в чому визначається її організаційною культурою та пояснює цим її несвідоме бажання розширювати межі професійного абстрактного знання. Дослідник зазначає, якщо професія не відповідатиме вимогам швидко змінюваного зовнішнього середовища, вона піддається серйозній конкуренції з боку іншої професії та втрачить її легітимність й надану їй суспільством професійну юрисдикцію. Ключовим аспектом професій, на думку Аббота, є їхня можливість набувати та контролювати різні типи знання, та їхню здатність змагатися за та підтримувати домінування над їхнім спеціалізованим знанням. Він пропонує розрізнити три основні аспекти професіоналізму: професійне знання, легітимність, юрисдикція, які репрезентують середовище, в якому професіонали існують [9]. Розглянемо ці складові детально.

Професійне знання є необхідним для функціонування суспільства та зазвичай перевищує можливості середньостатистичного громадянина за рахунок ґрунтовної освіти, яка отримується роками та продовжує розвиватися в професійній діяльності [15]. Неперервана освіта, що відбувається впродовж життя професіоналу, часто називається професійним розвитком. Професійний розвиток включає моральне зобов'язання породжувати професійну етику та поширювати стандарти практик, що відповідають суспільній довірі. Крім того, можливість професії підтримувати легітимність та автономію для використання її езотеричного знання на користь суспільства залежить від здатності професії постійно розширювати межі її знання та набувати нові й більш спеціалізовані навички. При цьому особливий акцент ставиться на важливість професійної формальної освіти: «входження в будь-яку професію є свого роду запрошенням в сукупність знання, первинно, якщо не ексклюзивно, генероване, передане та побудоване колегами» [19, с. 345]. Важливість необхідності для професіоналів постійно розширювати межі езотеричного знання та спеціальні навички лежить в концепції легітимності [9, с. 184].

Коли суспільство надає професії привілею мати майже монополістичну владу та автономію в сфері експертного знання, професія розглядається як та, що діє як легітимний агент суспільства [15]. Довіра формує основу, на якій цей символічний зв'язок побудовано. Відповідно, професії надається високий ступінь автономії, що включає саморегуляцію, регуляцію поведінки її членів, розвитку професійних навичок та професійної етики. В свою чергу, вони обіцяють суспільству, що представники цієї професії будуть діяти на користь суспільства. Професійна сфера діяльності в своїх програмах професійної підготовки приділяє значну увагу оволодінню професійною етикою та стандартами професійної діяльності з метою підтримання високого рівня довіри між представниками професії та суспільством [21].

Чим успішніше професія в вирішенні складних соціальних проблем, тим більше ймовірність того, що вона досягне професійної легітимності. Професійна легітимність надає професіоналам можливість контролювати певну сферу професійної діяльності. Абстрактне знання, неперервне поширення знання та практичних професійних навичок надають професії

можливість успішно захищати власну юрисдикцію від вторгнення інших [9]. У майбутньому успішними організаціями зможуть стати лише ті, які можна охарактеризувати як організації, що навчаються [22]. За таких умов надзвичайної важливості набуває здатність індивіда самостійно набувати нові знання й вміння та використовувати їх в практичній діяльності. Фокусом таких організацій має стати сприяння постійному зростанню професійного знання їхніх членів [23]. Тому службовці, які розробляють стратегії організації, повинні чітко транслювати мету, напрям, мотивацію, професійну ідентичність представникам певних професій, що найкраще реалізується шляхом розвитку професійної культури та забезпечення стратегічного напрямку професії, яка акцентує необхідність професійного знання та практичних професійних навичок [4]. Таким чином, організаційна культура не лише забезпечує ефективне функціонування організації, а й конкурентоздатність професій.

Висновки. Організаційна культура може розглядатися як засіб розвитку організації в термінах професіоналізму. Вдосконалення професійної компетентності сучасного фахівця надає організації можливості контролювати професійну сферу завдяки розвиненому знанню, що постійно поширюється, соціальній легітимності та професійній юрисдикції. В основі розвитку професійної компетентності лежить принцип навчання, як навчатися, що реалізується в навчанні впродовж життя. Розвинена професійна компетентність персоналу сприяє швидкому реагуванню й адекватній відповіді організації на запити суспільства, що постійно змінюється. У подальшому досліджуватиметься можливість вимірювання зв'язку рівнів розвиненості організаційної культури й професійної компетентності.

Література

1. Бодров В. А. Профессиональная зрелость человека : психологический аспект / В. А. Бодров // Феномен и категория зрелости в психологии / отв. ред. А. А. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – М. : Инс-т психол. РАН, 2007. – С. 174-197.
2. Карамушка Л. М. Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів / Л. М. Карамушка, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. І : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 225-229.
3. Липатов С. А. Организационная культура : концептуальные модели и методы диагностики / С. А. Липатов // Организационная психология : хрестоматия / [сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипнюка]. – СПб. : Питер, 2000. – С. 432-443.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Междун. гуман. фонд «Знание», 1996. – 312 с.
5. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – С. 697-701.
6. Равен Д. Компетентность в современном обществе : выявление, развитие и реализация. – М. : Когито-центр, 2002. – 396 с.
7. Родионова Е. А. Концепция организационной культуры в профессиональной деятельности / Е. А. Родионова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : Теория и практика / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2010. – С. 342-397.
8. Семенов Ю. Г. Организационная культура : управление и диагностика : монография / Ю. Г. Семенов. – Екатеринбург : Ин-т экон. УрОРАН, 2004. – 254 с.
9. Abbott A. The System of Professions : An Essay On The Division Of Expert Labor / A. Abbott. – Chicago : University Of Chicago Press, 1988. – 452 p.

10. Argyris C. Theory in Practice : Increasing Professional Effectiveness / C. Argyris, D. A. Schön. – San Francisco : Jossey-Bass, 1974. – 260 p.
11. Burke W. W. Organization Change : Theory and Practice / W. W. Burke. – Thousand Oaks : Sage Publications, 2002. – 326 p.
12. Burrell G. Sociological Paradigms and Organisational Analysis : Elements of the Sociology of Corporate Life / G. Burrell, G. Morgan. – Portsmouth : Heinemann, 1979. – 432 p.
13. Cameron K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture : based on The Competing Values Framework / K. S. Cameron, R. E. Quinn. – San Francisco : Jossey-Bass, 1999. – 288 p.
14. Flamholtz E. G. Corporate Culture: the ultimate strategic asset / E. G. Flamholtz, Y. Randle. – California : Stanford University Press, 2011. – 264 p.
15. Freidson E. Profession of Medicine : A Study of the Sociology of Applied Knowledge / E. Freidson. – Chicago : University of Chicago Press, 1970. – 440 p.
16. Gargan J. J. Handbook of Local Government Administration / J. J. Gargan. – New York : CRC Press, 1996. – 576 p.
17. Kilmann R. Issues in understanding and changing culture / R. Kilmann, M. J. Saxton, R. Serpa // California Management review. – 1986. – P. 89.
18. Reichers A. E. Climate and culture : An evolution of constructs / Organizational climate and culture / A. E. Reichers, B. Schneider; Ed. by B. Schneider. – San Francisco : Jossey-Bass, 1990. – 449 p.
19. Rentch J. R. Climate and culture: interaction and qualitative differences in organizational meanings / J. R. Rentch // Journal of Applied Psychology. – 1990. – Vol. 75(6). – P. 668-681.
20. Schein D. H. Organizational culture and leadership / D. H. Schein. – San Francisco : Jossey-bass, 2010. – 446 p.
21. Schneider B. Sociology of education : An overview of the field at the turn of the twenty-first century / Ed. by M. T. Hallinan, A. Gamoran, W. Kubitschek // Loveless Stability and change in American education : Structure, process, and outcomes. – Clinton Corners, NY: Eliot Werner Publications, 2009. – P. 193-226.
22. Senge P. The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and Tools for Building a Learning Organization / P. Senge. – New York : Crown Business, 1994. – 593 p.
23. Shafir E. Rationality / E. Shafir, A. Robyn, R. A. LeBoeuf // Annual Review of Psychology. – 2002. – Iss. 53. – P 491-517.
24. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis / L. Smircich // Administrative Science Quarterly. Johnson Graduate School of Management, Cornell University, 1983. – Organizational Culture. – 1983. – Vol. 28, No. 3. – P. 339-358.

References

1. Bodrov V. A. Professional'naja zrelost' cheloveka : psihologicheskij aspekt / V. A. Bodrov // Fenomen i kategorija zrelosti v psihologii / otv. red. A. A. Zhuravlev, E. A. Sergienko. – M. : Ins-t psihol. RAN, 2007. – S. 174-197.
2. Karamushka L. M. Rol' organizacijnoï kul'turi v dij'al'nosti suchasnih organizacij : analiz osnovnih pidhodiv / L. M. Karamushka, V. I. Lagodzins'ka, V. M. Ivkin, O. S. Koval'chuk // Aktual'ni problemi psihologii : zb. naukovih prac' Institutu psihologii imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraïni / [red. kol. : S. D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – K. – Alchevs'k : LADO, 2013. – T. I : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – 2013. – Vip. 38. – C. 225-229.
3. Lipatov S. A. Organizacionnaja kul'tura : konceptual'nye modeli i metody diagnostiki / S. A. Lipatov // Organizacionnaja psihologija : hrestomatija / [sost. i obshh. red. L. V. Vinokurova, I. I. Skripnjuka]. – SPb. : Piter, 2000. – S. 432–443.

4. Markova A. K. Psihologija profesionalizma / A. K. Markova. – M. : Mezhdun. guman. fond «Znanie», 1996. – 312 s. Prigozhin A. I. Metody razvitija organizacij / A. I. Prigozhin. – M. : MCFJeR, 2003. – S. 697-701.
5. Prigozhin A. I. Metody razvitija organizacij / A. I. Prigozhin. – M. : MCFJeR, 2003. – S. 697-701.
6. Raven D. Kompetentnost' v sovremennom obshhestve : vyjavlenie, razvitie i realizacija. – M. : Kogito-cenr, 2002. – 396 s.
7. Rodionova E. A. Koncepcija organizacionnoj kul'tury v professional'noj dejatel'nosti / E.A.Rodionova // Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti : Teorija i praktika / pod red. G. S. Nikiforova. – SPb. : Rech', 2010. – S. 342–397.
8. Semenov Ju. G. Organizacionnaja kul'tura : upravlenie i diagnostika : monografija / Ju. G. Semenov. – Ekaterinburg : In-t jekon. UrORAN, 2004. – 254 s.
9. Abbott A. The System of Professions : An Essay On The Division Of Expert Labor / A. Abbott. – Chicago : University Of Chicago Press, 1988. – 452 p.
10. Argyris C. Theory in Practice : Increasing Professional Effectiveness / C. Argyris, D. A. Schön. – San Francisco : Jossey-Bass, 1974. – 260 p.
11. Burke W. W. Organization Change : Theory and Practice / W. W. Burke. – Thousand Oaks : Sage Publications, 2002. – 326 p.
12. Burrell G. Sociological Paradigms and Organisational Analysis : Elements of the Sociology of Corporate Life / G. Burrell, G. Morgan. – Portsmouth : Heinemann, 1979. – 432 p.
13. Cameron K. S. Diagnosing and Changing Organizational Culture : based on The Competing Values Framework / K. S. Cameron, R. E. Quinn. – San Francisco : Jossey-Bass, 1999. – 288 p.
14. Flamholtz E. G. Corporate Culture: the ultimate strategic asset / E. G. Flamholtz, Y. Randle. – California : Stanford University Press, 2011. – 264 p.
15. Freidson E. Profession of Medicine : A Study of the Sociology of Applied Knowledge / E. Freidson. – Chicago : University of Chicago Press, 1970. – 440 p.
16. Gargan J. J. Handbook of Local Government Administration / J. J. Gargan. – New York : CRC Press, 1996. – 576 p.
17. Kilmann R. Issues in understanding and changing culture / R. Kilmann, M. J. Saxton, R. Serpa // California Management review. – 1986. – P. 89.
18. Reichers A. E. Climate and culture : An evolution of constructs / Organizational climate and culture / A. E. Reichers, B. Schneider; Ed. by B. Schneider. – San Francisco : Jossey-Bass, 1990. – 449 p.
19. Rentch J. R. Climate and culture: interaction and qualitative differences in organizational meanings / J. R. Rentch // Journal of Applied Psychology. – 1990. – Vol. 75(6). – P. 668-681.
20. Schein D. H. Organizational culture and leadership / D. H. Schein. – San Francisco : Jossey-bass, 2010. – 446 p.
21. Schneider B. Sociology of education : An overview of the field at the turn of the twenty-first century / Ed. by M. T. Hallinan, A. Gamoran, W. Kubitschek // Loveless Stability and change in American education : Structure, process, and outcomes. – Clinton Corners, NY: Eliot Werner Publications, 2009. – P. 193-226.
22. Senge P. The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and Tools for Building a Learning Organization / P. Senge. – New York : Crown Business, 1994. – 593 p.
23. Shafir E. Rationality / E. Shafir, A. Robyn, R. A. LeBoeuf // Annual Review of Psychology. – 2002. – Iss. 53. – P 491-517.
24. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis / L. Smircich // Administrative Science Quarterly. Johnson Graduate School of Management, Cornell University, 1983. – Organizational Culture. – 1983. – Vol. 28, No. 3. – P. 339-358.

Шугурова Т. Л.

Организационная культура государственных и негосударственных организаций как фактор развития профессиональной компетентности

В статье профессиональная компетентность рассматривается в контексте организационной культуры. Анализ принципов организационной культуры успешных организаций показал, что в рамках этих культур профессиональная компетентность рассматривается как серьезный предмет организационного интереса. Основные аспекты профессионализма членов организации (профессиональное знание, социальная легитимность, профессиональная юрисдикция) дают организации возможность контролировать профессиональную сферу. Профессиональная компетентность персонала помогает организации отвечать на постоянно меняющиеся требования общества. Основой для профессиональной компетентности современного специалиста есть способность учиться, как учиться, развитию которой способствует непрерывное профессиональное обучение. Источников – 24.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессионализм, профессиональное развитие, организационная культура, уровни организационной культуры.

Shuhurova T.L.

The organizational culture of governmental and public organizations as a factor of professional competence development

The study deals with professional competence in the context of organizational culture. An analysis of the organizational culture of efficient organizations ascertains that professional competence is a serious subject of their organizational interest. The key aspects of professionalism (expert knowledge, social legitimacy, and professional jurisdiction) enable the organization to control the professional sphere. Professional competence helps organizations to meet changeable social requirements. Modern experts base their professional competence on the ability to learn how to learn, with lifelong professional education as a means to develop it. References – 24.

Key words: professional competence, professionalism, professional development, organizational culture, levels of organizational culture.

Шугурова Тетяна Леонтіївна – кандидат психологічних наук, викладач кафедри системного аналізу Мелітопольського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету МОН України, м. Мелітополь.

УДК 159.942.5

Сербін Ю.В.

**ЕМОЦІЙНИЙ СТРЕС У СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
ГУМАНІТАРНОГО ПРОФІЛЮ**

У статті надано аналіз проявів емоційного стресу у студентів вищих навчальних закладів гуманітарного профілю. Визначено складові цього явища. Доведено, що стрес впливає на процес якісної адаптації до умов навчання у вищій школі. Джерел – 7.

Ключові слова: адаптація, емоційний стрес, стресогенні ситуації, життєдіяльність, студентське життя, середовище вищого навчального закладу.

Постановка проблеми. Проблема стресу в останній час є однією з самих актуальних в світовій психологічній науці та практиці. Підготовка студентів у вищих навчальних закладах гуманітарного профілю є досить специфічною, що не виключає виникнення стресових станів,