

Враховуючи викладене вище, вважаємо за доцільне проведення ґрунтовного дослідження щодо визначення валідності тестових методик, що застосовуються зараз у практиці професійно-психологічного відбору. Разом із тим варто перевірити існуючі алгоритми визначення професійної придатності та створення нових технологій її визначення. Мається на увазі оцінка рівня окремих індивідуально-психологічних якостей, професійно важливих для служби на конкретних військових посадах (за класами споріднених військових посад). Перелік класів та їхніх необхідних якостей також потребує розробки.

**Висновки.** Отже, для створення адекватного алгоритму та технології діагностики професійної придатності необхідне проведення досліджень у цьому напрямку та врахування специфічних вимог конкретного виду Збройних Сил так і специфічних характеристик професій у відповідності до профілю підготовки.

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. Учебное пособие для вузов – М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.  
2. В Україні будуть створені Сили бойового чергування та спеціальних операцій. [Електронний ресурс]: Інформаційне агентство "УНІАН" – Режим доступу: <http://www.unian.net/ukr/news/news-413043.html> – Назва з домашньої сторінки інтернету.  
3. Гримак Л.П. Резервы человеческой

психики. / Л.П. Гримак – М.: Политиздат, 1989 – 319 с.  
4. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения. / К.М. Гуревич, В.Ф. Матвеев // Вопросы пригодности оперативного персонала энергосистем. М.: Просвещение, 1966. – 220 с.  
5. Корендович В.С. Попередні результати оборонного огляду. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.defpol.org.ua/site/files/Prezentacija.ppt> – Назва з екрану.  
6. Ломов Б.Ф. Человек и техника. / Б.Ф. Ломов – М.: 1966. – 464 с.  
7. Небылицын В.Д. К изучению надёжности работы человека-оператора в автоматизированных системах / В.Д. Небылицын // Вопросы психологии. – 1961. – №6. – С. 9-18.  
8. Приходько І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: Монографія. / І.І. Приходько. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.  
9. Савченко В. А. Про співвідношення понять "компетентність", "компетенція" та "професійна придатність" / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – Т. 2. – С. 322–330.  
10. Селье Г. Нариси про адаптаційний синдром. / Г.Селье. М.: Медицина, 1960. – 254 с.  
11. Сідаш В.В. Чинники професійної надійності військовослужбовців, від яких залежить рівень бойової підготовки та способи її діагностики. / В.В. Сідаш // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. – Харків, ХУПС, 2010. – № 2(24). – С. 163-165.  
12. Татуурова-Осика Г.П., Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості. / Г.П.Татуурова-Осика // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України 2010, випуск 6(2). – С.274-283.

Надійшла до редколегії 26.03.12

УДК 159,9: 331.101.3

М.Г. Маслова, д-р мед. наук, проф., О.Л. Тракалюк, здобувач,  
А.П. Дебреньюк, здобувач, В.Л. Володарський, канд. мед. наук,  
А.Л. Краснопольський

## МЕТОДИ ОЦІНКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОФІЦЕРІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті надано комплекс психодіагностичних методик (три комп'ютерних і шість бланкових) дослідження професійно важливих психологічних якостей офіцерів для оцінки їх управлінської діяльності і прийняття кадрових рішень. Результати проведених психологічних досліджень офіцерів оперативного-тактичного і оперативного-стратегічного рівнів підготовки визначили високу інформативність запропонованого комплексу методик, можливість об'єктивної оцінки рівня готовності офіцера до управлінської діяльності.*

**Ключові слова:** психодіагностичні методики, управлінська діяльність, рівень готовності.

*The article provided a complex psychodiagnostic methods (3 computer methods and 6 blank) of research professionally important psychological qualities of officers to assess an estimation their management activities and making personnel decisions. The results of psychological researches of tactical and strategic officers' levels of training identified: high informative set of suggested techniques; possibility of objective estimation the level of preparedness officer to management.*

**Key words:** psychodiagnostic methods, management activities, level of preparedness.

**Постановка проблеми.** Основу Збройних Сил складає їх офіцерський корпус [1]. Сучасним Збройним Силам необхідні освічені перспективні офіцери з розвинутими лідерськими якостями, які володіють іноземними мовами, здатні виконувати управлінські функції, в першу чергу менеджерські: адміністративно-організаційні, стратегічні, експертно-консультативні, виховні, представницькі та ін. Виконання вказаних функціональних обов'язків потребує від військового офіцера-керівника професійної управлінської компетентності, наявності відповідних професійно важливих психологічних якостей, необхідних морально-вольових і емоційних рис.

**Професійна компетентність** сучасного військового керівника визначається як інтегральна характеристика, що уможлиблює визначення рівня підготовленості та здатності успішно вирішувати професійні завдання, що є суттєвим чинником творчої самореалізації в професійній діяльності. Одним із важливих критеріїв оцінки професійної діяльності командира (керівника) є поняття *управлінської компетентності*, яка визначається сукупністю індивідуально-психологічних (комунікабельності, організаційні здібності) і професійно важливих (професійна компетентність, командирські навички) якостей [2]. Даний критерій оцінює ефективність управлінської діяльності, заходів і дій командира, спрямованих на реалізацію загальних функцій управління відповідно до поставлених завдань. Успішність професійної (управ-

лінської) діяльності визначається також індивідуально-психологічними характеристиками керівника.

Для вирішення питання кар'єрного зростання офіцера необхідно об'єктивно оцінити його професійні і психологічні якості, співставити їх з вимогами, які професійна діяльність ставить перед індивідуально-психологічними і особистісними якостями людини. Опис зазначених індивідуально-психологічних якостей міститься в психограмі, що складає суттєву частину професіограми, та включає вимоги посади до психологічних і психофізіологічних якостей особистості офіцера, які необхідні для успішного виконання відповідного виду діяльності [3].

Успішність управлінської діяльності офіцера сприяють такі психологічні якості: висока професійна компетентність, управлінська підготовленість, нестандартність мислення, яка проявляється в здатності знаходити нові рішення, самостійність і відповідальність, прагнення до успіху, вміння організувати свою роботу і роботу підлеглих, вимогливість, контроль і турбота про підлеглих, комунікативність, емоційна врівноваженість, стресостійкість, чесність і порядність, постійне самовдосконалення.

Загальна оцінка якості управлінської діяльності офіцера можлива за допомогою комплексу характеристик, які нададуть декілька відповідальних осіб і спеціальна група фахівців. Професійно-ділову характеристику надає безпосередній командир (начальник), а індивідуально-

психологічну характеристику офіцера можуть надати відповідні фахівці в галузі психології та психофізіології на основі використання спеціальних діагностичних методик.

Використання психограми на певну посаду та відповідних психологічних (психофізіологічних) методик дозволить надати необхідні рекомендації щодо прогнозу ефективності професійної діяльності офіцера на вищій посаді або вказе на необхідність його використання на посадах за іншим профілем діяльності.

Застосування тільки однієї психодіагностичної методики не дає 100% достовірності необхідних даних. Найбільш переконливі результати психологічних досліджень можуть бути отримані при застосуванні комплексу різних методик: опитувальників, проєктивних методик, комп'ютерного тестування.

Розвиток інформаційних технологій створив умови для виникнення нового покоління комп'ютерних психодіагностичних систем на базі ПЕОМ, оптимізував процес впровадження в практику автоматизованих тестових методик, створив основу для послідовної формалізації та автоматизації процесу збору та обробки психодіагностичної інформації.

**Виклад основного матеріалу.** Фахівцями Науково-методичного центру кадрової політики Міністерства оборони України проведена достатньо велика робота щодо відбору і обґрунтування комплексу методик психологічного (психофізіологічного) обстеження офіцерів оперативно-тактичного (ОТР) і оперативно-стратегічного (ОСР) рівнів підготовки для оцінки їх професійно-психологічних і управлінських якостей. Для цього проведено аналіз літературних джерел, консультації з фахівцями психологічних служб МВС, МНС, служби зовнішньої розвідки; рецензування і обговорювання на семінарі у відділі психології праці Інституту педагогічної освіти АПН України пакету запропонованих психодіагностичних методик; пілотні дослідження офіцерів за допомогою даних методик в рамках НДР "Особистість" [4].

В результаті проведеної роботи запропоновані для психологічних досліджень 9 тестових методик – 3 комп'ютерні та 6 бланкових (1 проєктивна). **Мета досліджень** полягала у визначенні інформативності запропонованого комплексу методик оцінки психологічних особливостей управлінських якостей офіцерів ОТР та ОСР і можливості використання їх для прийняття кадрових рішень.

До переліку тестових методик, що складають комплексну методику оцінки психологічних (психофізіологічних) особливостей військових управлінців (керівників) увійшли наступні:

1. Комп'ютерна методика експрес-оцінки психофізіологічного стану (рейтингу);
2. Комп'ютерний тест визначення рівня тривожності (Ч.Спілбергера, Ю.Ханіна, Д.Тейлора, Г.Чайченка);
3. Комп'ютерна методика визначення коефіцієнту інтелекту (KI) Г.Айзенка;

4. Методика "16-факторного особистісного опитувальника Р.Кеттелла", форма С (16PF-C);

5. Багаторівневий особистісний опитувальник "Адаптивність" (БОО);

6. Опитувальник структури темпераменту В.М. Русалова (ОСТ);

7. Методика "Таблиця Крепеліна";

8. Проєктивна методика Н.Хитрової "Ділові ситуації" (BS);

9. Методика визначення спрямованості Б.Басса.

Психологічні дослідження здійснювали фахівці НМЦ КП МОУ та кафедри психології і педагогіки НУОУ. Кількість досліджених складала 80 офіцерів (слухачі НУОУ), з них 15 – офіцери ОСР і 65 – офіцери ОТР. Вік досліджуваних коливався від 29 до 49 років: молодша вікова група складалася з офіцерів 29-30 років (12 осіб), середня – з офіцерів 31-39 років (55 осіб), старша вікова група – офіцери 40-49 років (13 осіб).

Нами розроблені кількісні і якісні показники індивідуально-психологічних якостей. Вказані якості поділені на позитивні, які є важливими для успішної управлінської діяльності, і негативні, які заважають успішному виконанню управлінських функцій і кар'єрному росту офіцера. Розроблена "Карта вивчення індивідуальних психологічних якостей кандидата на керівну посаду", в яку заносяться результати всіх тестувань, здійснюється оцінка позитивних і негативних психологічних якостей досліджуваного. На основі отриманих даних тестувань надаються такі рекомендації:

1. Офіцер відповідає вимогам, які пред'являються військовому керівнику (управлінцю) і безумовно рекомендується для просування на більш високу посаду;

2. Офіцер частково не відповідає вимогам до військового керівника і рекомендується умовно для просування на більш високу посаду;

3. Офіцер не рекомендується для просування на керівну посаду.

Результати проведених психологічних тестувань докладно наведені у звіті про НДР "Керівник" [5]. В даній статті можна привести отримані дані лише частково, в основному узагальнені.

Комп'ютерна методика оцінки психофізіологічного стану офіцера дозволяє визначити інтегральний кількісний і якісний показники (так званий психофізіологічний рейтинг – ПФР) на основі комп'ютерної обробки 14 показників: коефіцієнту сили нервової системи, працездатності головного мозку, швидкості простої сенсомоторної реакції, короткочасної пам'яті та ін. В таблиці 1 наведені результати тестувань, які свідчать про те, що в групі офіцерів ОСР високі показники ПФР були частіше в порівнянні з офіцерами ОТР. За віковими групами показники ПФР були сумарно високими і середніми найчастіше в середній віковій групі (табл.1).

Таблиця 1

Показники комп'ютерного тестування ПФР

Групи досліджуваних	Рівень показника ПФР		
	Достатньо високий	Середній	Низький
Всі досліджувані (n=80)	19 23,8%	43 53,7%	18 22,5%
Офіцери ОСР (n=15)	5 33,3%	7 46,7%	3 20%
Офіцери ОТР (n=65)	14 21,5%	36 55,4%	15 23,1%
Офіцери 29-30 pp (n=12)	4 33,3%	4 33,3%	4 33,3%
Офіцери 31-39 pp (n=55)	11 20%	33 60%	11 20%
Офіцери 40-49 pp (n=13)	4 30,8%	6 46,2%	3 23%

Рівень тривожності високим був частіше в групі офіцерів ОСР, в якій переважали особи старше 40 років. Можливо це пов'язано з рівнем сили нервової системи, який був більш високим в молодшій та середній вікових групах. Відомо, що висока тривожність (загальна чи особистісна) корелює з емоційними, невротичними зривами і це може негативно впливати на діяльність в складних, напружених і екстремальних умовах.

Комп'ютерне тестування коефіцієнту інтелекту (КІ) визначило, що середнє кількісне значення КІ у всіх досліджених відповідає 108,7; в групі офіцерів ОСР – 104,3; в групі ОТР показник вище – 110,5. В залежності від віку КІ був у середній групі (31 – 39 р) – 110,2, низький у старшій віковій групі – 103.

Тест Р.Кеттелла (16 PF-C) визначає 18 різних показників особливостей психологічного портрету офіцера. Оцінку управлінської діяльності можна надати за комплексом різних характеристик офіцера – соціально-психологічних, інтелектуальних, комунікативних і професійно важливих якостей – врівноваженість, креативність та ін. Для характеристики управлінської діяльності офіцера підсумовували позитивні показники із 18 отриманих при досліджуванні. Відмінними вважали наявність 14-15 позитивних показників, добрими – 11-13 позитивних показників, задовільними – 8-10, незадовільними 6-7 позитивних показників за даним тестом.

Відмінні управлінські якості визначені у 22,5% офіцерів, добрі у 60%, задовільні у 13,8%, незадовільні лише у 3 офіцерів (3,7%). В групі офіцерів ОСР відмінні і добрі показники управлінських якостей спостерігалися у 86,7% досліджених, у 13,3% незадовільних показників не було. Деякі гірші показники управлінської діяльності в групі ОТР.

Вікові характеристики управлінських якостей були такими: відмінні і добрі показники в групі офіцерів 31-39 р. визначені у 85,5%, в групі 40-49 р. відрізнялися незначно (84,6%) і в наймолодшій за віком групі 29-30р. були значно нижчі – у 66,7% досліджених.

За тестом "Адаптивність" (БОО) добрий адаптивний потенціал виявлений у 72 офіцерів (90%), задовільний у 8 (10%). При аналізі даних дослідження по групам офіцерів отримані такі результати: кращі показники загального адаптивного потенціалу були у офіцерів ОСР, значно гірші – у офіцерів молодшої групи. Комунікативний потенціал і моральна нормативність також були гіршими в молодшій віковій групі офіцерів.

Порівняння показника комунікативного потенціалу за тестом БОО і відкритості за тестом 16 PF-C визначило певну кореляцію ( $r=0,3$  при  $p=0,05$ ), що дозволяє говорити про практичну значущість отриманих даних. При порівнянні показника загальної тривожності і показника рівня адаптації простежується чіткий обернений зв'язок ( $r=-0,4$  при  $p=0,01$ ). Отже, чим вищим є рівень тривожності, тим гірші адаптивні процеси. Це відповідає логіці фізіологічних процесів в організмі людини.

Тестування за опитувальником структури темпераменту (тест Русалова, ОСТ) визначило високі лідерські якості у 44,1%, середні у 53,7%, низькі у 2,2% всіх досліджених. У офіцерів ОСР високі лідерські якості спостерігалися значно частіше, ніж у офіцерів ОТР. Серед вікових груп найкращі вікові показники лідерських якостей були в старшій віковій групі, найгірші – в молодшій.

Зіставлення показників управлінських якостей за тестом 16 PF-C і показників лідерських якостей за тестом ОСТ визначило ймовірний їх зв'язок ( $r=0,3$  при  $p=0,02$ ).

Дослідження темпу психічних реакцій за допомогою методики "Таблиця Крепеліна", показало кращі результати у офіцерів ОТР і у віковій групі 31-39 р. ніж у офіцерів ОСР і більш молодих. Причому результати тесту-

вання за методикою Русалова (ОСТ) і психофізіологічною методикою дослідження темпу психічних реакцій (Таблиця Крепеліна) співпадають, що свідчить про їх добру інформативність і можливість достатньо об'єктивно характеризувати особливості темпераменту і швидкість процесів мислення у досліджуваного.

Тестування за методикою Б.Басса визначило: в групі офіцерів ОСР спрямованість на справу була вищою ніж у офіцери ОТР (відповідно 73,3% і 37%). У вікових групах співвідношення показника спрямованості на справу аналогічне: в групі 29-30 р. – у 58,3% офіцерів, а в старшій віковій групі – у 76,9% досліджених. Це можна пояснити більш високою відповідальністю офіцерів старшої вікової групи, які складають групу ОСР. Причому за даними тесту Хитрової ("Ділові ситуації") у досліджених офіцерів переважав авторитарний стиль керівництва, що є закономірним явищем для військової служби.

Запропонований комплекс психодіагностичних методик дозволяє скласти достатньо детальний психологічний портрет особистості офіцера і допомогти вирішенню певних кадрових питань.

За даними проведених досліджень у 64 офіцерів (80%) безумовно переважали позитивні індивідуально-психологічні якості, необхідні для управлінської (керівної) діяльності, і вони можуть бути рекомендовані для службового просування; умовно рекомендовані 10 офіцерів (12,5%); не рекомендовані 6 офіцерів (7,5%).

Слід відзначити найбільш поширені негативні індивідуально-психологічні характеристики, які спостерігалися у досліджених:

- низький рівень загальної культури у 28 осіб (35%);
- низька креативність у 28 осіб (35%);
- низький психофізіологічний рейтинг у 20 осіб (25%);
- лідерські якості низькі чи середні у 19 осіб (23,8%);
- управлінські якості задовільні чи незадовільні у 13 осіб (16,3%).

З точки зору акмеології, отримані дані характеристик психологічного портрету офіцерів ОТР і ОСР, які є резервом на службове просування, можна вважати тільки задовільними.

Цікавими є також порівняльні дані психологічного тестування по інститутах НУОУ. Так, найкращі показники управлінських та лідерських якостей частіше спостерігалися у офіцерів Гуманітарного інституту, рідше у офіцерів державного військового управління. Коефіцієнт інтелекту (за середньостатистичними даними) вище у слухачів Командно-штабного і Гуманітарного інститутів. Високі показники психофізіологічного рейтингу були частіше у слухачів Інституту державного військового управління (офіцери ОСР). Найбільш організованими і дисциплінованими були слухачі Командно-штабного інституту. Вони працювали чітко і зацікавлено. Найбільш недисциплінованими були слухачі Інституту оперативного забезпечення і логістики.

Таким чином, проведені дослідження щодо оцінки індивідуально-психологічних якостей офіцерів ОТР і ОСР дозволяють зробити такі висновки:

1. Запропонований комплекс методик психологічного (психофізіологічного) тестування дає можливість скласти психологічний портрет досліджуваного, зокрема його ділові (управлінські) якості, для вирішення деяких кадрових питань.

2. Методики психологічних (психофізіологічних) досліджень, які були апробовані, характеризуються інформативністю, зручністю, не потребують спеціальних складних умов для їх проведення.

3. Серед різних методик психологічних і психофізіологічних досліджень офіцерів (військовослужбовців) пріоритетними і перспективними є сучасні комп'ютерні

технології, які здійснюють швидко і точну обробку тестових даних, зберігають базу даних. Отже, вони повинні використовуватися більш широко.

4. Проведені дослідження визначили особливості деяких психологічних показників: у офіцерів ОСР краще показники ПФР, управлінських, лідерських якостей, адаптивності ніж у офіцерів ОТР. В молодшій військовій групі офіцерів кращі психомоторні реакції, коефіцієнт інтелекту, ніж у більш старшій віковій групі.

5. Слід звернути увагу на визначені у багатьох досліджених офіцерів недоліки, які можуть заважати успішному виконанню керівних (управлінських) функцій (недостатній рівень загальної культури, низька креативність, недостатні лідерські і управлінські якості, низький ПФР та інше).

6. Результати проведених досліджень свідчать про необхідність психологічного супроводження професійної діяльності військового керівника на всіх її етапах.

УДК 316.6

О.І. Жорнова, д-р пед. наук, проф.,  
О.І. Жорнова, д-р пед. наук

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ СЕРЕДЬНОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ЗАВДАНЬ ДЛЯ ВИЩОЇ ШКОЛИ

*Формулюються вихідні положення для розгляду вищої школи як провідного суб'єкта формування в Україні середнього класу. Визначаються підстави для змістово несуперечливого розгортання процесу здобуття вищої освіти майбутніми представниками середнього класу. Встановлюється логіка педагогічного впливу на формування фахівця із вищою освітою як представника середнього класу.*

*Ключові слова: середній клас, вища школа, формування фахівця як представника середнього класу.*

*Formulated initial position to consider higher education as a leading business formation in Ukraine of the middle class. Defined basis for consistent in content deployment process for higher education of future members of the middle class. It is the logic of pedagogical influence on the formation of specialist with higher education as a representative of the middle class.*

*Key words: middle class, higher education, formation of specialist as a representative of the middle class.*

**Постановка проблеми.** Соціально-політична ситуація в Україні потребує невідкладної перебудови політичних відносин через новочасну структуру колективних суспільних інтересів громадян, котрі здатні консолідуватися навколо мети розбудови громадянського суспільства, впровадження гуманістичних цінностей в усі сфери життєдіяльності. Але за існування розбіжних тенденцій розвитку українського суспільства як громадянського, функціонального розладу самої політичної системи, та ще й за наявною політичною й соціальною конфронтацією досить складно пересічному громадянину визначити власну позицію, зробити вибір на користь одного із гасел, перебуваючи в ситуації нестійкості, спостерігаючи за конкурентною боротьбою політичних партій, що точиться іноді без дотримання етики. А втім настороженість у суспільстві може стати поштовхом до зростання незадоволень, песимістичних настроїв, а також екстремістських інцидентів, котрі за таких обставин легко спровокувати, витлумачуючи їх у форматі громадянських благ.

Проте важливість політичного вибору не підлягає сумніву, що неодноразово підкреслювали науковці, політики, громадські діячі. Р. Дарендорф зазначає, що сама можливість вибору повинна мати сенс, а він мусить бути опосередкований ціннісними уявленнями й критеріями: коли стає неважливим, яку обрати політичну партію, моральну поведінку або теорію пізнання, люди втрачають сенс, напням і орієнтацію розвитку, стають байдужими [1]. Думасмо, розв'язання соціально-політичних проблем в Україні є сенс розглядати кризу призму створення умов для становлення середнього класу як соціальної спільноти, котрій призначена виняткова роль – забезпечення й утримання стабільних соціальних, політичних, економічних, культурних трансфо-

рмацій. Але наразі його відсутність в країні або, принаймні, дуже незначна чисельність, негативно позначається на поширенні ідеології громадянського суспільства, пропагуванні його цінностей та моралі. Така постановка питання про середній клас потребує виокремлення спроможного соціального інституту, котрий візьме на себе відповідальність за виважені спрямовані дії щодо виховання нової генерації співвітчизників – сучасного середнього класу.

Аналіз наукової літератури підтверджує стійкий інтерес науковців до соціально-психологічних та політико-психологічних чинників соціалізації студентської молоді (Васютинський В.О., Слюсаревський М.М., Фролов П.Д., Хазратова Н.В. та ін.), проте досліджень, котрими осмислено процес і результат формування особистості майбутнього фахівця із вищою освітою як представника середнього класу, недостатньо.

Поза увагою наукового загалу лишаються питання: як збагнути можливе піднесення спільноти середнього класу на підставі соціально-психологічних та політико-психологічних теорій, котрі розуміють соціалізацію як наслідки суспільної динаміки й процесів взаємодії в суспільстві; яким чином приховані настрої й очікування професорсько-викладацького складу вишів позначаються на емоційно-ціннісних установах студентів щодо входження у спільноту професійного середнього класу, тощо.

Допис присвячено висвітленню соціально-психологічного аспекту зусиль вищої школи щодо формування майбутніх фахівців із вищою освітою як представників середнього класу, що за більшої деталізації та деякої метафоричності може бути визначено як плекання носіїв ідеальних уявлень про "суспільство знання та соціальної інженерії" (Г. Овчинніков та ін.) [3], де: соціально орієнтована ринкова економіка та ринкові відносини,