

- провести аналіз наявності (відсутності) виявів інноваційного лідерства у підрозділі, де Ви навчаєтесь (працюєте);
- творче завдання: «Як можна сприяти розвитку лідерських якостей у студентів, у яких Ви проводите семінарські (практичні) заняття?».

ВИСНОВКИ

Апробація тренінгу показала доцільність його використання у вищих навчальних закладах та науково-дослідних інститутах для розвитку лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология : [учебник для высших учебных заведений] / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 376 с.
2. Бабкова-Пилипенко Н.П. Формування лідерських якостей майбутніх економістів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.П. Бабкова-Пилипенко ; Крим. гуманіт. ун-т. – Ялта, 2011. – 20 с.
3. Бендас Т.В. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях : монография / Т.В. Бендас, И.С. Якиманская. – Оренбург : ИПК ГОУ ОГУ, 2006. – 294 с.
4. Бендас Т.В. Психология лидерства : учеб. пособ. / Т.В. Бендас – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
5. Вэттен Д.А. Развитие навыков менеджмента / Д.А. Вэттен, К.С. Камерон. – [5-е изд.] / пер. с англ. ; под ред. В.А. Спивака. – СПб. : ИД «Нева», 2004. – С. 581–633.
6. Дафт Р. Уроки лидерства / пер. с англ. / Р. Дафт. – М. : Эксмо, 2006. – 480 с.
7. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, част. 6. – С. 275–284.
8. Катус М.С. Лидерство как фактор успешности керівника проекту / М.С. Катус // Правничий вісник Університету «КРОК». – Вип. 14. – К., 2012. – С. 101–106.
9. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / М. Кетс де Врис ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 311 с.
10. Мітлош А.В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / А.В. Мітлош ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2007. – 20 с.
11. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. – [2-е вид, виправл. та доповн.] / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
12. Пастухова Т.М. Тренінг «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації»: структура, зміст, основні інтерактивні техніки / Т.І. Пастухова, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 272–280.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 302–310.
14. Смоляр І.І. Диференціація лідерських якостей спортсменів у чоловічих і жіночих командах (на прикладі ігрових видів спорту) : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання та спорту : 24.00.01 / І.І. Смоляр ; Нац. ун-т фіз. виховання та спорту України. – К., 2011. – 20 с.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інт-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
16. Топольницька Г.Ю. Психолого-етичні умови формування лідерських якостей у офіцера-прикордонника / Г.Ю. Топольницька // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – Серія: педагогічні та психологічні науки. – К., 2011. – Вип. 59. – С. 104–106.
17. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 57–59.
18. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер / пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М. : Книгописная палата, 2002. – С. 31–33 ; 251–252.
19. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов ; пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинэу : ARC, 1997. – 320 с.
20. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2010. – С. 70–71 ; С. 137–138.

УДК 37.07 : 005.95

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВИКЛАДАЦЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

В.В. Корсакевич

старший викладач кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Стаття представляє зміст та структуру експериментальної моделі розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності.

Ключові слова: конкурентоздатність; викладацький персонал, ВНЗ приватної форми власності.

Статья представляет содержание и структуру экспериментальной модели развития конкурентоспособности преподавательского персонала вуза частной формы собственности.

Ключевые слова: конкурентоспособность; преподавательский персонал, вуз частной формы собственности.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Серед низки економічних, політичних, соціальних та інших умов забезпечення конкурентоздатності персоналу сучасного ВНЗ суттєву роль відведено визначенню, аналізу та впровадженню ефективних форм розвитку психологічних характеристик конкурентоздатності викладацького персоналу вищих навчальних закладів приватної форми власності.

Освіта, зокрема вища, посідає виняткове місце в державі: тут сконцентрований основний інтелектуальний, науковий і творчий потенціал країни, здійснюється підготовка висококваліфікованих фахівців для кожної галузі економіки, освіти, державного управління та органів самоврядування, створюються умови для задоволення духовних потреб громадян. Виникнення недержавних навчальних закладів є прямим наслідком реформи, безумовним результатом нових підходів до навчання, подолання консерватизму, монополізму, бюрократії тощо. І хоча в цій сфері, як і у всіх інших напрямках реформи освіти, залишається багато невирішених питань і проблем, конкретний аналіз ситуації дає змогу стверджувати, що здебільшого ці вищі навчальні заклади (ВНЗ) вже зуміли зайняти своє належне місце в українській системі освіти, отримали визнання суспільства як невід'ємна ланка соціального ладу України. Їх внесок в реформування освіти, у створення нової соціально-економічної і політичної системи в Україні стає дедалі вагомішим, а вивчення їх діяльності дедалі актуальнішим [2]. Беручи до уваги конкурентну природу діяльності вищих навчальних закладів приватної форми власності, доходимо висновку, що важливою є проблема розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу – безпосереднього «виробника» освітніх послуг, що має відповідати високим стандартам якості та задовольняти потреби своїх клієнтів.

Мета статті – представити зміст та структуру експериментальної моделі розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Зазначимо, що спираючись на психологічний підхід до аналізу феномену «конкурентоздатність» (О.А. Філь, 2009) [20], *конкурентоздатність викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності* визначаємо як комплекс психологічних характеристик, які забезпечують його ефективну конкурентну взаємодію порівняно з аналогічними/іншими суб'єктами на сучасному ринку праці, товарів та послуг, з метою здійснення ефективної власне професійної діяльності та сприяння розвитку конкурентоздатності освітньої організації.

Розробка *теоретичної моделі конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності* базується на функціонально-динамічній структурі особистості (К. Платонов, 1986) [5]. Відповідно до підходу К. Платонова, вона включає в себе 4 основних підструктури: 1) *соціально зумовлена* (спрямованість, відносини, моральні якості особистості) – головний структурний елемент особистості; 2) *підструктура досвіду* (знання, навички, вміння, звички); 3) *біологічно зумовлена* (об'єднує статеві, вікові типологічні властивості особистості – темперамент, задатки, інстинкти, найпростіші потреби); 4) *індивідуальні особливі психічні процеси*. Автор зазначав, що елементи структури особистості не залишаються незмінними протягом усього життя, і тому теорію структури особистості він називав *функціонально-динамічною*.

Структура теоретичної моделі конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності включає чотири основні складові: 1) підструктура соціально обумовлена; 2) підструктура досвіду; 3) біологічно зумовлена підструктура; 4) підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів [5].

На базі теоретичної моделі конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності нами було розроблено *експериментальну модель розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності*. Її специфіка, на відміну від теоретичної моделі, полягатиме у чіткій конкретизації тих специфічних психологічних характеристик, які будуть *експериментально досліджуватися* з метою аналізу особливостей розвитку психологічних характеристик конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності та *підлягати розвитку* на етапі подальшого формувального експерименту.

Отже, оскільки метою нашого дослідження є **розвиток конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності**, тобто феномен, характерний саме для прояву в професійній діяльності, будемо його розуміти як частину *професійного розвитку* особистості [1].

Таким чином, розвиток конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності пов'язаний з закономірностями професійного розвитку, здійснюється згідно з етапами професійного розвитку, оцінюється за критеріями професійного розвитку.

Експериментальна модель розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності, яка буде *емпірично аналізуватися і підлягати розвитку в результаті подальшого формувального експерименту*, включає з чотирьох складових **дві основні складові**: 1) підструктуру соціально обумовлену; 2) підструктуру досвіду.

Слід зазначити, що при розробці змісту та структури експериментальної моделі розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності нами було узагальнено результати розробок сучасних науковців та практиків з проблем особистісних характеристик конкурентоздатності особистості [3; 11; 17–19], результати власних емпіричних досліджень суб'єктивної оцінки викладацьким персоналом ВНЗ приватної форми власності значущості психологічних характеристик для забезпечення їх конкурентоздатності [19], аналіз власного професійного досвіду та ін.

Соціально обумовлена підструктура експериментальної моделі включає в себе такі характеристики, як: спрямованість; соціально-психологічні установки; совісність; маніпулятивне ставлення; парціальна спрямованість; ціннісні орієнтири; соціально-психологічна адаптивність; культурно-ціннісні орієнтації; загальні здібності до підприємництва; самооцінка.

Підструктура досвіду експериментальної моделі містить такі характеристики: задоволеність категоріями індивідуального життя; психологічна культура конкуренції стратегії психологічного захисту у спілкуванні; конструктивна поведінка в конфлікті; професійне вигорання.

Розкриємо детальніше **зміст** психологічних характеристик **соціально обумовленої підструктури експериментальної моделі розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності**.

Соціально обумовлена підструктура експериментальної моделі включає в себе характеристики:

- **Спрямованість** – сукупність стійких мотивів, які орієнтують діяльність людини і є відносно незалежними від наявних ситуацій; характеризується інтересами, нахилами, ідеалами, переконаннями особистості [12].

Спрямованість на себе (Я) – орієнтація на пряму винагороду та задоволення безвідносно роботи та співробітників, агресивність у досягненні статусу, власність, схильність до суперництва, тривожність, інтровертованість.

Спрямованість на спілкування (С) – намагання за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність або надання щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності та емоційних відносинах з людьми.

Спрямованість на справу (С) – зацікавленість у розв'язанні ділових проблем, виконання роботи якомога краще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення загальної мети [10; 13].

- **Соціально-психологічна установка** (від терміна «установка» [12]) – стан готовності суб'єкта до прояву певної активності, що забезпечує стійкій цілеспрямований характер діяльності, спрямованої на задоволення тієї або іншої потреби. У соціальній психології та соціології поняття «соціальна установка» позначає суб'єктивні орієнтації членів групи на певні цінності, які вказують їм соціально-визначені норми поведінки.

«Орієнтація на свободу» – головна цінність для людей – це свобода [10; 13];

«Орієнтація на владу» (від терміна «влада» [7]) – здатність та можливість здійснювати вплив на ситуацію, діяльність або поведінку інших людей за допомогою певних засобів (волі, авторитету, права);

«Орієнтація на працю» (від терміна «праця» [7]) – процес свідомої, доцільної діяльності людей зі створення матеріальних або духовних благ та послуг. Люди, орієнтовані на працю, весь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки та ін. Праця приносить їм більше радощів та задоволення, ніж інші заняття. Ставлення до праці – це емоційно-вольова настанова особистості на працю, тобто вираження її позиції. Залежно від змісту і характеру праці переважає ставлення до неї, як до засобу, що забезпечує існування, чи як до нагальної життєвої потреби. У першому випадку праця має для людини лише інструментальну цінність, бо виступає як засіб реалізації інших потреб, що можуть перебувати поза самою працею. Наприклад, посада, що дає право доступу до якогось ексклюзивного клубу, а отже, можливість проводити дозвілля з-поміж «сильних світу цього», за побутовою шкалою цінностей може перевищувати цінність самої праці, її фахову привабливість [22].

«Орієнтація на гроші» – орієнтація на заробляння грошей [10; 13].

- **Сумлінність** – ступінь поваги до соціальних норм та етичних вимог, почуття відповідальності, стійкість моральних принципів, строге дотримання етичних стандартів, намагання до виконання соціальних вимог, висока добросовісність зазвичай поєднується з високим самоконтролем [12].

- **Маніпулятивне ставлення** – маніпулювання розглядається як вид психологічного впливу, який використовується для досягнення власних цілей, що не збігаються з цілями адресату, засобами прихованого спонукання адресата до здійснення певних дій [12].

- **Парціальна спрямованість** – професійна спрямованість педагога (організованість, спілкування, спрямованість на предмет, інтелігентність, мотивація схвалення); педагогічна (професійна) спрямованість особистості вчителя – інтерес до педагогічної діяльності і здатність нею займатися та емоційне ставлення до діяльності (любов, задоволення, інші потреби) [21].

- **Ціннісні орієнтації** – спрямованість інтересів та потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність надавати перевагу певним цінностям у різноманітних життєвих ситуаціях, спосіб диференціації життєвих об'єктів та явищ за їхньою значущістю для особистості: *присмне проведення часу; високий матеріальний статок; пошук і насолода прекрасним; допомога та милосердя до інших людей; любов; пізнання світу, природи, людини; високий соціальний статус й управління людьми; визнання і повага людей та вплив на оточуючих; соціальна активність для досягнення позитивних змін у суспільстві; здоров'я; спілкування* [14].

- **Соціально-психологічна адаптивність** – інтегративна властивість, яка характеризує ступінь психологічної адаптації особистості і визначається відповідністю (власне адаптивність), відносною невідповідністю (неадаптивність) або крайнім ступенем невідповідності і відсутністю можливості адаптації (деадаптивність) між цілями, устремліннями індивіда і досягнутими результатами [8];

- **Культурно-ціннісні орієнтації** – культурні орієнтації особистості (культура включає в себе спосіб життя етносу, його цінності, віру, норми поведінки, стилі спілкування та ін.): *належність до традиційної культури (ТК); належність до сучасної культури (СК); належність до культури, що динамічно розвивається (ДРК)*.

- **Загальні здібності до підприємництва** [9]:

1. *Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)* – завбачливість; самодостатність; оптимізм; енергійність; наполегливість та рішучість; зорієнтованість на результат (завдання); самовпевненість.

2. *Потреба в незалежності / автономії* – робити щось нетрадиційне; працювати наодинці; робити все по-своєму; говорити все, що думаєте; не схилитися під тиском групи; проявляти впертість та цілеспрямованість; не піддаватися тиску наказів; вирішувати усе самостійно.

3. *Схильність до творчості (творчі здібності / нахили)* – виявляти схильність до нового, невідомого; здогадливості і розвинута інтуїція; очікування виклику, змагання; багато ідей; допитливість.

4. *Вміння йти на розумний (зважений) ризик* – адекватна оцінка власних можливостей; оцінка скоріше вигоди, ніж можливості поразки; діяти в умовах неповної інформації; прийняття складних, але досяжних цілей.

5. *Цілеспрямованість та рішучість* – зіставлення результатів із докладеними зусиллями; здатність контролювати своє життя; впевненість у собі та своїх діях; творення власного успіху своїми руками; використання можливостей; проявів значної наполегливості при досягненні поставленої мети.

• **Самооцінка** – центральний компонент Я-концепції особистості, який охоплює оцінку людиною себе, своїх можливостей і якостей та місця серед людей [12].

Розкриємо детальніше **зміст** психологічних характеристик **підструктури досвіду експериментальної моделі розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності**.

Підструктура досвіду експериментальної моделі включає в себе характеристики:

• *Задоволеність життям* – психічний стан людини, в якому відображається суб'єктивна якісна оцінка перебігу запланованого процесу чи виду діяльності, умов життя, стосунків з іншими людьми, власного здоров'я, життєвих успіхів тощо, а високий рівень задоволеності життям іноді називають щастям [12].

• *Психологічна культура конкуренції суб'єкта* (особистість, організація, суспільство та ін.) [20] – рівень самопізнання та саморегуляції (О.В. Леганькова, Я.Л. Коломінський) [6] у ситуації конкурентної взаємодії. У *структурі* психологічної культури конкуренції суб'єкта визначено *теоретико-концептуальний* (теоретичні знання з проблеми конкуренції) та *практичний* (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності) компоненти.

• *Конструктивна поведінка в конфлікті* – конкретні дії, які виконуються учасниками конфлікту, характеризуються налаштуванням на розуміння аргументів опонента, позитивним ставленням до опонента, раціональним мисленням, самоконтролем емоцій, співпрацею, терплячістю, визнанням права людей бути собою, мати власну точку зору;

• *Професійне вигорання* – синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття щодо клієнтів (за К. Маслач), це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше – емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням; розглядається як трьохкомпонентна система, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень [15]. Згідно з К. Маслач, *прояви «професійного вигорання» також можуть мати три стадії:*

1) емоційне виснаження: індивід виснажений емоційно й фізично і може скаржитися на постійний головний біль, застуду тощо;

2) деперсоналізація: характерні дві сукупності симптомів. негативне, цинічне і знеособлене ставлення до людей, з якими він працює (і до колег, і до учнів), чи, навпаки, у нього можуть виникнути негативні думки про себе; з метою уникнення негативних проявів можливе «заглиблення в себе», виконання тільки мінімальної кількості роботи, небажання спілкування; в індивіда можуть проявлятися ознаки й симптоми однієї чи обох груп;

3) деперсоналізація – повне «професійне вигорання» – виливається у повну відразу до усього на світі; ображеність на самого себе і на все людство; життя здається невідповідним, неможливість емоційно реагувати на події, нездатність зосередитися на проблемах.

На перших двох стадіях «професійного вигорання» індивід може «відновитися», але, щоб повернутися до нормального життя, йому необхідно або навчитися жити з тим, що є, або змінити ситуацію [15].

Експериментальна модель розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності буде підлягати експериментальній перевірці на наступному етапі, і результати цієї перевірки будуть наведені в наших наступних публікаціях.

ВИСНОВКИ

Результати **теоретичного аналізу проблеми розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності** дають можливість зробити наступні висновки:

1. Основою розробки теоретичної моделі конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності виступає функціональна динамічна структура особистості. *Структура теоретичної моделі конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності* включає чотири основні складові: 1) підструктура соціально обумовлена; 2) підструктура досвіду; 3) біологічно зумовлена підструктура; 4) підструктура індивідуальних особливостей психічних процесів.

2. На базі теоретичної моделі конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності розроблено спеціальну **експериментальну модель розвитку конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності**. Її специфіка, на відміну від теоретичної моделі, полягатиме в чіткій конкретизації тих специфічних психологічних характеристик, які будуть **експериментально досліджуватися** з метою *аналізу особливостей розвитку* психологічних характеристик конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності, та **підлягати розвитку** на етапі подальшого формувального експерименту.

3. **Експериментальна модель розвитку конкурентоздатності** включає з чотирьох складових **дві основні складові**: 1) підструктуру соціально обумовлену; 2) підструктуру досвіду.

3.1. **Соціально обумовлена підструктура експериментальної моделі** включає в себе такі характеристики: спрямованість; соціально-психологічні установки; сумлінність; маніпулятивне ставлення; парціальну спрямованість; ціннісні орієнтири; соціально-психологічна адаптивність; культурно-ціннісні орієнтації; загальні здібності до підприємництва; самооцінка.

3.2. **Підструктура досвіду експериментальної моделі** містить такі характеристики: задоволеність категоріями індивідуального життя; психологічна культура конкуренції стратегії психологічного захисту у спілкуванні; конструктивна поведінка в конфлікті; професійне вигорання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Вітер М.Б. Приватні вищі навчальні заклади в освітньому просторі України / М.Б. Вітер // Науковий вісник. – 2007. – Вип. 17.
3. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
4. Корсакевич В.В. Теоретична модель конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності / В.В. Корсакевич // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 30–32.
5. Кулініч І.О. Психологія управління : підручник / І.О. Кулініч. – К. : Знання, 2011. – 415 с.
6. Леганькова О.В. Взаимосвязь психологического здоровья и психологической культуры педагога в контексте современной социокультурной ситуации / О.В. Леганькова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://sites.google.com/site/zdoroviepedagoga/1-sekcija/legankova>.
7. Ложкін Г.В. Економічна психологія : навч. посіб. – [3-тє вид., переробл. і допов.] / Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська, Н.Ю. Волянюк. – К. : ВД «Професіонал», 2008. – 464 с.
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 448 с.
9. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва : навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – Львів, 2001. – 276 с.
10. Психологические тесты / под ред. А.А. Карелина : в 2 т. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – Т. 1. – 312 с.
11. Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій : тези VI Науково-практичної конф. з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – 240 с.
12. Психологічна енциклопедія / [автор-упор. О.М. Степанов]. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
13. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д.Я. Райгородский. – Самара : ИД «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
14. Семиченко В.А. Плекаємо педагогічну майстерність : навч. посіб. / [В.А. Семиченко, О.С. Снісаренко, О.В. Брюховецька, А.Ш. Кудусова]. – Вінниця : Планер, 2010. – 674 с.
15. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
16. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособ. / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – [2-е изд., доп.]. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.
17. Філь О.А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / О.А. Філь // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О.Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Вип. 27 (31) : в 3-х ч. – Ч. 1. – Харків : Вид-во НТУ «ХП», 2010. – С. 326–335.
18. Філь О.А. Теоретична модель конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій приватної форми власності / О.А. Філь, О.І. Вакулюк // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2010. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, част. 26. – С. 349–356.
19. Філь О.А. Особливості сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності / О.А. Філь, В.В. Корсакевич // Правничий вісник Університету «КРОК» / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 9. – К., 2011. – С. 155–160.
20. Філь О.А. Теоретична модель конкурентоздатності організацій / О.А. Філь // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 24–27.
21. <http://pidruchniki.ws/10020515/psihologiya>.
22. <http://www.big-library.com.ua/book/24>

УДК 159.9 : 33

ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГУ «ЗАПОБІГАННЯ ПЛІННОСТІ ПЕРСОНАЛУ В КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ»

О.В. Ліплянська

*викладач Національного університету фізичного виховання і спорту України,
аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті запропоновано зміст та структуру тренінгу «Запобігання плінності персоналу в комерційних організаціях». Визначено мету, організаційні форми проведення тренінгу; розкрито сутність психологічних знань, умінь, якостей персоналу для запобігання плінності персоналу в комерційних організаціях. Описано результати впровадження соціально-психологічного тренінгу «Запобігання плінності персоналу в комерційних організаціях».

Ключові слова: запобігання плінності персоналу, тренінг, персонал комерційних організацій, плінність персоналу.

В статье предложены содержание и структура тренинга «Предупреждение текучести персонала в коммерческих организациях». Определены цель, организационные формы проведения тренинга; раскрыта сущность психологических знаний, умений, качеств персонала для предупреждения текучести персонала в коммерческих организациях. Описаны