

Оксана Михайлівна ВИСОЧАНСЬКА

аспірантка,
кафедра менеджменту та маркетингу,
Одеська національна академія зв'язку імені О. С. Попова
E-mail: ndii@i.ua

ВПЛИВ ОСОБЛИВОСТЕЙ СПРИЙНЯТТЯ ТА ПЕРЕДАЧІ ІНФОРМАЦІЇ ПРИ ФОРМУВАННІ ЦІЛЮВИХ ВИРОБНИЧИХ ГРУП ПЕРСОНАЛУ

Височанська, О. М. Вплив особливостей сприйняття та передачі інформації при формуванні цільових виробничих груп персоналу [Текст] / Оксана Михайлівна Височанська // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 19. – № 2. – С. 41-46. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. У сучасних умовах переходу до ринкових відносин для ефективного функціонування підприємства необхідне раціональне використання потенціалу наявного персоналу. Однак зараз при прийнятті кадрових рішень не повною мірою враховуються здібності та уміння кожного окремого працівника, обумовлені індивідуальними особливостями його особистості. Серед них слід вказати різницю у способах сприйняття та передачі інформації, що у результаті впливає на діяльність персоналу загалом та на ефективний обмін інформацією між окремими підрозділами.

Мета. Метою дослідження є аналіз впливу особливостей сприйняття та передачі інформації групами персоналу у виробничій діяльності та пошук напрямків його урахування у діяльності кадрової служби.

Метод (методологія). Теоретичною та методологічною основою дослідження слугують роботи провідних вітчизняних і зарубіжних фахівців у напрямку вироблення і прийняття кадрових рішень із призначення персоналу та процесів індивідуального сприйняття і передачі інформації. У ході дослідження використано загальнонаукові знання з статистики та експертного аналізу.

Результати. Проаналізовано і узагальнено сучасні підходи до процесів вироблення і прийняття кадрових рішень та урахування індивідуальних особливостей персоналу. Проведено аналіз та показано, що окремим цільовим групам персоналу притаманні визначені типи індивідуального сприйняття інформації. Підбір оптимального для конкретного працівника напрямку виробничої діяльності відповідно до індивідуальних особливостей прийому і передачі інформації сприятиме більш повному і раціональному використанню його умінь, а саме – ефективному обміну інформацією на підприємстві, удосконаленню роботи з клієнтами тощо, та призведе до зростання ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: прийняття кадрових рішень; процес індивідуального сприйняття інформації; підбір і призначення персоналу; удосконалення ефективності діяльності підприємства.

Oksana Mykhailivna VYSOCHANSKA

PhD Student,
Department of Management and Marketing,
Odessa National Academy of Telecommunications named after O. S. Popov
E-mail: ndii@i.ua

INFLUENCE PECULIARITIES OF INFORMATION PERCEPTION AND TRANSMISSION TO THE FORMATION OF TARGET PRODUCTION GROUP STAFF

Abstract

Introduction. In today's transition to a market economy to function effectively enterprises need a complete and efficient use of personnel. However, now when making personnel decisions are not fully captured abilities and skills of each employee, due to individual characteristics of his personality. Among them indicate any difference between the perception and transmission of information resulting impact on staff activities in general and effective exchange of information between different departments.

Purpose. The aim of the study is to analyze the impact of information perception and transmission for groups of staff in production activities and directions of personnel management.

© Оксана Михайлівна Височанська, 2015

Method (methodology). *Theoretical and methodological basis of research based on the works of leading domestic and foreign experts in the area of decision-making of personnel management and individual perception and transmission of information. The study used general scientific knowledge of statistics and expert analysis.*

Results. *Analyzed and summarized current approaches to the processes of decision-making of personnel management taking into account individual characteristics of staff. The analysis demonstrate that specific target groups of staff characterized by the types of individual perception. Selection of the optimal for a particular employee productive activities according to the individual characteristics of the reception and transmission of information will contribute to a more complete and efficient use of his skills, namely, the effective exchange of information in the enterprise, improvement of customer service, etc., and will increase the efficiency of the enterprise as a whole.*

Keywords: *making personnel decisions; process of individual perception of information; selection and placement of personnel; improving the effectiveness of the company.*

JEL classification: M120

Вступ

Функціонування підприємства, особливо в умовах переходу до ринкових відносин, вимагає повного і раціонального використання індивідуальних здібностей та умінь кожного працівника колективу. Серед цих здібностей слід вказати на особливості сприйняття і передачі інформації у виробничій діяльності персоналу та їх вплив на відповідні напрямки діяльності підприємства загалом.

Мета та завдання статті

Метою статті є аналіз впливу особливостей сприйняття та передачі інформації групами персоналу у виробничій діяльності та пошук напрямків його урахування у діяльності кадрової служби з метою удосконалення підбору і розстановки персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Інформація – це засіб існування підприємства, у якому постійно відбуваються інформаційні обмінні процеси. Як зазначено у [1, с. 23-24], саме інформація у сучасному світі визначає темп, напрямок і характер процесів, які відбуваються в суспільстві та економіці. Слід урахувати стрімке збільшення об'єму інформації, вимог до її точного та достатнього обсягу у поточній діяльності підприємства.

Аналіз наукових праць останніх років показує, що на питання вироблення та прийняття кадрових рішень у процесі управління персоналом звертається достатня увага. Їх висвітлено у публікаціях таких українських авторів, як: Петруня Ю. Є. [2], Ковальчук К. Ф. [3], Хміль Ф. І. [4].

Дослідженнями цієї проблематики займалися також зарубіжні науковці, серед яких можна назвати Базарова Т. Ю. [5], Десслера Г. [6], Кібанова А. Я. [7], Мескона М., Альберта М., Хедоурі Ф. [8].

Зокрема, у [2, с. 175] зазначається, що якість прийняття рішення стосовно залучення або звільнення персоналу значно впливає на загальну ефективність діяльності організації. Хміль Ф. І. [4], аналізуючи досвід американських компаній у роботі з персоналом, зазначає, що перевагу на сучасному етапі отримує організування праці в межах окремої виробничої бригади, яка наділяється виробничою самостійністю та повноваженнями приймати людей на роботу, ухвалювати оперативні рішення та брати участь у стратегічному плануванні.

На думку Базарова Т. Ю. [5], підхід до управління людськими ресурсами організації, а це ширше поняття за змістом, ніж управління персоналом, повинен бути технологічним, тобто враховувати всі три складові організації, а саме: організацію загалом, окремі групи та конкретних працівників.

Автори у [8] вказують, що ефективне управління кожною виробничою групою має вирішальне значення для роботи підприємства. І що краще керівник розуміє, чим є група і які є фактори ефективності її роботи, то більшою є вірогідність того, що ця група зможе підвищити продуктивність праці підприємства загалом. Крім того, автори висловлюють думку, що при прийнятті рішення керівник повинен бути впевненим у правильності рішення, адже воно відображається на всіх аспектах управління.

При виробленні управлінських рішень та доведенні їх до персоналу керівник має упевнитися, що інформація про прийняте рішення буде подана у доступній та зрозумілій формі для ефективного його виконання. Отже, при прийнятті кадрових рішень необхідно звертати увагу на індивідуальні особливості сприйняття інформації працівником.

Серед публікацій останніх років можна зазначити ті, в котрих досліджуються процеси сприйняття та передачі інформації у освітній діяльності та навчальних колективах. Серед науковців, які займалися цим питанням на теренах нашої держави та за кордоном, можна назвати: Заїку Є. В., Зуєва І. О. [9], Копусь О. А. [10], Бойка О. Д. [11], Свириденка О. М. [12], Друзенка Н. В. [13], Ахметова М. А. [14].

У цих публікаціях висвітлено значення домінуючої репрезентативної системи як моделі

інформаційного сприйняття світу та можливості застосування на основі цього в навчальному процесі індивідуального підходу до школярів або студентів з метою покращення сприймання інформації, її обробки та засвоєння навчального матеріалу.

У фаховій науковій літературі показано, що з п'яти основних каналів, за допомогою яких людство сприймає інформацію з навколишнього світу (слух, смак, зір, нюх і дотикові (або тактильні) відчуття), людьми використовується переважно лише три – слуховий, зоровий та тактильний, що, відповідно, визначають аудіальний, візуальний та кінестетичний типи сприйняття інформації.

Частина людського суспільства сприймає інформацію за допомогою зорових образів, тобто "бачить картинками", відповідно, уся їхня увага спрямована на візуальне сприймання інформації, тому наочна образність для них є суттєво важливою. Зображення, схеми, таблиці, насамперед книга, яку можна прочитати, – все це дозволяє краще запам'ятовувати, а пізніше – й відтворювати інформацію.

В іншій частині людства сприйняття та обробка інформаційних даних ведеться через аудіальне сприймання, при якому провідну роль відіграє слух. Люди цього типу є чудовими слухачами, краще реагують на усні пояснення викладачів, ніж на наочні засоби, полюбують брати участь у диспутах та обговореннях.

Людей кінестетичного типу вирізняє з-поміж інших потреба у сприйманні інформації через тактильні відчуття. Коли інформація разом з інформативністю містить емоційний зміст та чуттєве наповнення, то це виступає запорукою більш поглибленого запам'ятовування та подальшого використання інформаційних даних.

Водночас у зв'язку із розвитком інформаційних процесів у суспільстві в останні роки дослідники виділяють додатковий тип інформаційного сприйняття – дискретний, який пов'язують з логічним мисленням. Деталізований розгляд та аналіз будь-якої події чи ситуації, свідками яких вони були, – ось відмінна риса людини-дискрета. Причому у їхній пам'яті зберігається не загальний опис події, а конкретні факти та спогади, наприклад, кількість людей, суть бесіди, зроблені висновки, як чужі, так і власні. Люди дискретного типу схильні запам'ятовувати інформацію за допомогою логічних взаємозв'язків, у розмові спираються на підтвержені факти, статистичні дані, наукові джерела й понад усе цінують точність та конкретність.

Однак, незважаючи на великий науковий доробок, недостатня увага звертається на практичні питання урахування сприйняття та передачі інформації, обумовлених притаманними особливостями кожного працівника у діяльності установ і, зокрема, на підприємствах зв'язку.

Урахування цього факту є необхідним у виробничій діяльності, оскільки власне від персоналу, його типу сприйняття інформації залежить ефективність комунікації та функціонування підприємства загалом. На нашу думку, якість виробничої діяльності можна суттєво підвищити, зважаючи на особливості індивідуального сприйняття інформації, на те, що люди по-різному сприймають, переосмислюють і передають різноманітну інформацію.

Особливості сприйняття та передачі інформації персоналом проявляються на всіх етапах процесу діяльності підприємства: у безпосередній виробничій діяльності, при здійсненні кадрової роботи, організації та функціонуванні соціальної сфери підприємства, вирішенні задач фінансового менеджменту, у процесі розробки стратегічних напрямків розвитку та реалізації маркетингової стратегії та прийнятті інвестиційно-фінансових рішень тощо.

Для прикладу, реалізація основного управлінського завдання – прийняття та доведення до виконавця управлінського рішення – здійснюється шляхом застосування ефективних способів подачі інформації у безпосередньому спілкуванні керівника і підлеглого та подальшого аналізу результативності його виконання. При відсутності або недостатньому рівні ефективності міжособистісної інформаційної комунікації втрачається керованість підприємством і знижується адекватність прийнятих рішень.

Слід мати на увазі, що персонал цільових виробничих груп унаслідок спеціалізації діяльності буде надавати пріоритет визначеним напрямкам і типам інформаційної комунікації. Наприклад, пріоритети у типах інформаційного сприйняття і комунікації для цільової групи операторів довідкової служби, що здійснюють пошук інформації і надають довідку за запитом телефонних абонентів, будуть відрізнятися від цільової групи диспетчерів, що візуально контролюють стан виробничого технологічного процесу і реагують на його зміну.

Вищенаведене дає підстави припустити, що для таких цільових груп персоналу, об'єднаних спільним напрямком діяльності, повинні бути притаманними і визначені особливості інформаційного сприйняття. З цією метою за допомогою програмного комплексу тестування «Стимул», призначення та особливості застосування якого детально описані у [15; 16], проведено анкетування цільових виробничих груп персоналу та здійснено обробку результатів з метою виявлення вказаної залежності. Результати обробки даних анкетування наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподіл за типами інформаційного сприйняття для цільових груп персоналу

Цільова група	Відсоток у групі			
	аудіал	візуал	кінестетик	дискрет
Учні (старші класи, СШ А)	24	35	36	7
Учні (старші класи, СШ Б)	43	14	23	22
Учні (старші класи, СШ В)	17	9	30	43
Студенти ВНЗ (телекомунікації)	16	4	42	37
Учні ССНЗ (транспорт)	53	8	30	9
Працівники (телекомунікації)	9	5	15	71
Працівники (обслуговування ІТ)	47	7	40	7
Працівники (виробництво ІТ)	86	0	14	0
Оператори служби довідки	81	0	14	5
Керівники (телекомунікації)	77	0	19	4
Керівники (ІТ)	48	5	29	19
Викладачі ВНЗ	10	2	14	74

При аналізі наведених у таблиці 1 даних слід звернути увагу, що за результатами досліджень, викладених у [11, с. 67-70; 17, с. 350], розподіл за основними типами інформаційного сприйняття для довільних груп людей у середньому складає: «аудіал» – 5-20 %, «візуал» – 35-60 %, «кінестетик» – 20-45 %, «дискрет» – 5-30 %.

Аналізуючи вказані дані, можна зробити висновок, що зі зростанням спеціалізації виробничої діяльності персоналу зростає і його визначеність за типами інформаційного сприйняття. Так, наприклад, для груп учнівської молоді старших класів середніх навчальних закладів (СШ А – В) розподіл за типами загалом відповідає даним для довільних груп людей, як вказано вище. Для учнів середніх спеціальних та студентів вищих навчальних закладів прослідковується зростання визначеності за типами інформаційного сприйняття відповідно до спеціалізації (студенти ВНЗ за напрямком телекомунікації, учні ССНЗ (транспорт)).

Для цільових виробничих груп персоналу (працівники з обслуговування телекомунікаційних засобів, з обслуговування та виробництва ІТ, оператори служби довідки, керівники у сфері виробництва, телекомунікацій, ІТ та викладачі ВНЗ) така визначеність за типами стає значною і чітко вираженою. Причому виявлені особливості і переваги в типах інформаційного сприйняття відповідають напрямку і характеру їх виробничої діяльності.

Вказані результати аналізу дають підставу стверджувати, що персоналу визначеної цільової групи притаманні особливості інформаційного сприйняття, які можливо визначити у результаті обробки та аналізу даних анкетування. Існування такої залежності буде впливати і на ефективність виробничої діяльності окремого працівника і її можна заздалегідь оцінити. Це відкриває можливість для цілеспрямованого підбору персоналу і усунення суб'єктивного фактору у цьому процесі.

Отримані дані можуть з успіхом використовуватися і при плануванні кадровою службою програм підготовки та перепідготовки персоналу на підприємстві. Подання інформації у процесі навчання персоналу відповідно до особливостей її сприйняття призведе до підвищення ефективності її засвоєння.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Проведений аналіз показав, що окремим цільовим групам персоналу притаманні визначені типи індивідуального сприйняття інформації, які виявляються у результаті аналізу даних анкетування. Урахування типу індивідуального сприйняття інформації кожного працівника при прийнятті кадрових рішень сприятиме більш ефективному вирішенню питань підбору та призначення персоналу та повнішому використанню його потенційних можливостей.

Удосконалення сприйняття та обміну інформацією між учасниками виробничого процесу, подача інформації при функціонуванні і навчанні цільових груп, підбір оптимальної для конкретного працівника стратегії прийому/передачі інформації у процесі доведення управлінських рішень до персоналу та при реагуванні на їх виконання сприятиме покращенню виробничої діяльності та дозволить підвищити ефективність функціонування підприємства загалом.

Список літератури

1. *Окландер, М. А. Маркетингові комунікації промислових підприємств в умовах інформаційної економіки [Текст] : [монографія] / М. А. Окландер, І. Л. Литовченко, М. І. Ботушан – К.: – Одеса: Астропринт, 2011. – 232 с.*

2. Петруня, Ю. Є. Прийняття управлінських рішень [Текст] : навч. посіб. / Петруня Ю. Є., Говоруха В. Б., Літовченко Б. В.; за ред. Ю. Є. Петруні. – 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.
3. Ковальчук, К. Ф. Прийняття кадрових рішень на промисловому підприємстві [Текст] / Ковальчук К. Ф., Козенков Д. Е., Фриман Е. М. – Монографія – Дніпропетровськ: «Пороги», 2009. – 190с.
4. Хміль, Ф. І. Управління персоналом: Підруч. / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
5. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
6. Десслер, Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: "Издательство БИНОМ", 1997. – 432 с.: ил.
7. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
8. Мескон, М. Х. Основы менеджмента: пер. с англ. под ред. Евенко Л. И. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М.: Дело, 2000. – 704 с.
9. Заїка, Є. В. Шляхи оптимізації пізнавальної діяльності студентів і школярів: навчальний посібник для студентів, викладачів, практичних психологів / Є. В. Заїка, І. О. Зуєв. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2013. – 184 с.
10. Копусь, О. А. Урахування домінуючих репрезентативних систем у процесі підготовки майбутнього словесника / О. А. Копусь // Вісник Глухівського державного педагогічного університету: зб. наук. праць. – Глухів, 2009. – Вип. 13. – С. 123–127.
11. Сузестивні технології маніпулятивного впливу [Текст] : навч. посіб. / В. М. Петрик, М. М. Присяжнюк, Л. Ф. Компанцева, Є. Д. Скулиш, О. Д. Бойко, В. В. Остроухов; за заг. ред. Є. Д. Скулиша. – 2-ге вид. – К.: ЗАТ "ВІПОЛ", 2011. – 248 с.
12. Свириденко, О. М. Використання особливостей репрезентативних систем студентів для успішного засвоєння інформації / О. М. Свириденко // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія. – 2009. – №1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/3549>
13. Друзенко, Н. В. Використання інформаційних та комп'ютерних технологій у лекційному курсі технічних вузів з метою підвищення професійної компетенції майбутніх інженерів [Текст] / Н. В. Друзенко // Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2009. – № 3(27), Ч1. – С. 147-150.
14. Ахметов, М. А. Индивидуально ориентированное обучение химии в общеобразовательной школе [Текст] : монография / М. А. Ахметов. – Ульяновск: УИПКПРО, 2009. – 260 с.
15. Воробієнко, П. П. Дослідження особистісних характеристик персоналу у діяльності підприємств за допомогою програмного комплексу «Стимул» [Текст] / П. П. Воробієнко, К. С. Озарко, Ю. В. Опотяк // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. №1 (44). – С. 161-166.
16. Озарко, Е. С. Инструментальные средства для оценки влияния личностного фактора на эффективность функционирования предприятий [Текст] / Е. С. Озарко, Ю. В. Опотяк // Устойчивое развитие: міжнародний журнал. – Варна, Болгарія: вид. Евро-Експерт ЕООД, 2014. – № 18. – С. 105-110.
17. Каньковський, І. Модальність сприйняття інформації про фахівця: досвід використання у професійній підготовці [Електронний ресурс] / І. Каньковський // Професійна освіта: педагогіка і психологія. – 2013. Т. 15. – С. 349-357. – Режим доступу: <http://212.87.236.17:8080/dlibra/docmetadata?id=1422&from=pubindex&dirids=6&lp=15>.

References

1. Oklander, M. A., Litovchenko, I. L. & Botushan, M. I. (2011). *Marketingovi komunskatsiyi promyslovyh pidpryemstv v umovah informatsiyanoi ekonomiky*. Odeca : Astroprynt.
2. Petrunya, Yu. Ye. (2011). *Pryunyattya upravlins'kykh rishen*. Kyiv: Tsentr uchbovoyi literatury.
3. Koval'chuk, K. F. (2009). *Pryunyattya kadrovyykh rishen na promyslovomu pidpryemstvi*. Dnipropetrovs'k: «Poroḡy».
4. Khmil', F. I. (2006). *Upravlinnya personalom* Kyiv: Akademvydav.
5. Bazarova, T. Yu. & Eremina, B. L. (2002). *Upravlenye personalom*. Moskva: Yuniti.
6. Dessler, Hary. (1997). *Upravlenye personalom*. Moskva: "Izdatelstvo Binom".
7. Kybanova, A. Ya. (2005). *Upravlenye personalom orhanyzatsyyu*. Moskva: Infra-M.
8. Meskon, M. Kh. (2000). *Osnovy menedzhmenta*. Moskva: Delo.
9. Zayika, Ye. V. (2013). *Shlyakhy optymizatsiyi piznavalnoyi diyalnosti studentiv i shkolyariv*. Kharkiv: Kharkivskiy natsionalnyj universytet imeni V. N. Karazina.
10. Kopus, O. A. (2009). *Urakhuvannya dominuyuchykh reprezentatyvnykh system u protsesi pidhotovky maybutn'oho slovesnyka*. Visnyk Hlukhivs'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu, 13, 123–127.

-
11. Petryk, V. M., Prysyzhnyuk, M. M., Kompantseva, L. F., Skulysh, Ye. D., Boyko, O. D. & Ostroukhov, V. V. (2011). *Suhestyvni tekhnolohiyi manipulyatyvnoho vplyvu*. Kyiv: ZAT "VIPOL".
 12. Svyrydenko, O. M. (2009). *Vykorystannya osoblyvostey reprezentatyvnykh system studentiv dlya uspishnoho zasvoyennya informatsiyi*. *Visnyk Natsional'noho aviatsiynoho universytetu*. Seriya: Pedahohika, Psykholohiya, 1. Retrieved from: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/view/3549>.
 13. Druzenko, N. V. (2009). *Vykorystannya informatsiynykh ta komp'yuternykh tekhnolohiy u lektsiyomu kursy tekhnichnykh vuziv z metoyu pidvyshchennya profesiynoi kompetentsiyi maybutnikh inzheneriv*. *Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrainy "Kyivs'kyy politekhnichnyy instytut"*. *Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika*, 3(27), 1, 147-150.
 14. Akhmetov, M. A. (2009). *Indyvidualno oryentyrovane obuchenye khimii v obshcheobrazovatel'noy shkole*. *Ulyanovsk: UIPKPRO*.
 15. Vorobiyenko, P. P., Ozarko, K. S. & Opotyak, Yu. V. (2012). *Doslidzhennya osobystisnykh kharakterystyk personalu u diyal'nosti pidpryyemstv za dopomohoyu prohramnoho kompleksu «Stymul»*. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*, N1 (44), 161-166.
 16. Ozarko, E. S. & Opotyak, Yu. V. (2014). *Ynstrumentalnye sredstva dlya otsenky vliyaniya lichnostnoho faktora na effektivnost funktsyonirovaniya predpriyatij*. *Ustoychivoe razvitie*. Varna, Bolhariya: *Evro-Ekspert EOOD*, 18, 105-110.
 17. Kankovskyy, I. (2013). *Modalnist spryynyattya informatsiyi pro fakhivtsya: dosvid vykorystannya u profesiynyi pidhotovtsi*. *Profesiyna osvita: pedahohika i psykholohiya*, T. 15, 349-357. Retrieved from: <http://212.87.236.17:8080/dlibra/docmetadata?id=1422&from=pubindex&dirids=6&lp=15>.

Стаття надійшла до редакції 27.03.2015 р.