

*О.І. Алексєєва*

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ КОНКУРЕНЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ**

*У статті представлено блок «Психологічна культура конкуренції особистості», який визначає особливості розвитку психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Наведено результати експериментального вивчення розвитку теоретико-концептуального (теоретичні знання з проблеми конкуренції) та практичного (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності) компонентів психологічної культури конкуренції.*

**Ключові слова:** конкурентоздатність, управлінський персонал, освітні організації державної форми власності, психологічна культура конкуренції.

**Актуальність дослідження** розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності обумовлена тим, що одним із сучасних напрямів інноваційного розвитку в освіті та управлінні є проблема формування управлінця як конкурентоздатного фахівця. Беручи до уваги те, що сформованість в освітній організації неоднозначного, здебільш, негативного ставлення до конкуренції та певна психологічна «не готовність» особистості до ситуації конкурентної взаємодії (боязкість конкуренції, неадекватна, деструктивна поведінка її учасників та ін.) обумовлює важливість вивчення підготовки персоналу освітніх організацій до здійснення ефективної конкуренції [3], актуальним стає проблема вивчення та розвитку психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності, суттєвих для їх успішної конкурентної взаємодії на ринку освітніх послуг та забезпечення розвитку власної конкурентоздатності.

Блок «Психологічна культура конкуренції особистості» [3-5] визначає особливості розвитку психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. В структурі психологічної культури конкуренції управлінського персоналу нами визначено два основних компонента: *теоретико-концептуальний* (теоретичні знання з проблеми конкуренції) та *практичний* (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності). *Теоретичний компонент* (теоретичні знання з проблеми конкуренції) розкривається за допомогою характеристик: «Знання про вияви конкуренції в життєдіяльності особистості»; «Знання про стратегії конкуренції в суспільстві»; «Сприйняття конкуренції»; «Сприйняття конкурента» та ін. *Практичний компонент* (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності) містить в собі характеристики: «Власні стратегії конкуренції особистості», «Стратегії конкуренції в організації», «Стратегії конкуренції в суспільстві». Блок «Психологічна культура конкуренції особистості» [2-5] має визначальну роль у розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

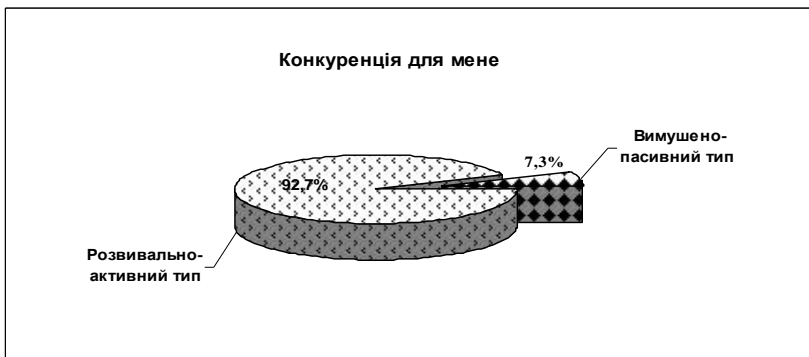
**Мета статті** – висвітлити особливості розвитку психологічної культури конкуренції

управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

**Методика та організація дослідження:** Для дослідження блоку «Психологічна культура конкуренції особистості» (за О.А. Філь) нами було застосовано анкету з комплексу діагностичних методик, які експериментально перевіряють особливості розвитку складових теоретичної моделі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності [2]. Дослідження проведено серед 42 представників управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності Київської області. Для обрахунку отриманих показників було використано якісні та кількісні методи: контент-аналіз для якісного аналізу відповідей респондентів, методи описової статистики (програма SPSS, Version 13.0).

**Результати дослідження та їх обговорення.** Проаналізуємо далі особливості розвитку *теоретико-концептуального* та *практичного* компонентів *психологічної культури конкуренції управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності*.

Аналіз показників *сформованості теоретичних знань управлінського персоналу з проблеми конкуренції* (теоретичний компонент) показав позитивне ставлення *управлінського персоналу до конкуренції* показав наявність різних типів *сприйняття конкуренції управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності* (рис. 1).



**Рис. 1.** Сформованість теоретико-концептуального компоненту («Ставлення особистості до конкуренції») блоку «Психологічна культура конкуренції особистості»

Базуючись на попередніх розробках О.А. Філь [3-5], можемо виокремити наступні типи *сприйняття конкуренції управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності*.

1) *Вимушено-пасивний тип* (особистість – пасивний суб'єкт в ситуації конкуренції) (7,3% опитаних). Для такого типу управлінського персоналу характерним є, здебільшого, «вимушене» сприйняття *конкуренції як невід'ємного факту* та як *об'єктивної обставини їх життя, діяльності освітньої організації, вітчизняного суспільства* та її виявів на наступних рівнях: а) конкуренція

виявляється на *рівні суспільства* («люди в нашому світі як риби в морі – великі з'їдають малих» та ін.); б) конкуренція виявляється на *рівні організації* («кожен працював би спокійно на своєму робочому місці, як би не з'являлися ті, якім «більше за всіх» щось потрібно» та ін.); в) конкуренція виявляється на *особистісному рівні* («постійне «перетягування канату» між працівниками» та ін.). Також принциповою ознакою даного типу є те, що сама особистість *сприймає себе «по-за ситуацією конкуренції»* та як її пасивного учасника. І, хоча лише для 7,3% опитаних управлінців характеризуються «вимушено-пасивним» типом сприйняття конкуренції, тобто, цей відсоток є незначним, однак цей тип сприйняття все ж має місце серед сучасних керівників системи освіти, що не може не впливати, думасмо на певний відсотку освітніх організацій, що діють сьогодні на сучасному освітньому просторі та, напевно, «переймають» від керівника його ставлення або вступають в ситуацію конфронтації з причини несумісності поглядів та підходів щодо діяльності сучасного закладу освіти в умовах конкуренції.

Тому потрібно, на наш погляд, здійснювати психологічну підготовку управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності до розуміння «глобальності» конкуренції, її масштабності вияву в усіх сферах життєдіяльності сучасних освітян, розуміння можливостей явища конкуренції для стимулювання розвитку особистісного та розвитку організації, а також – розуміння важливості психологічної готовності до ситуації конкуренції та, відповідно, необхідності роботи над формуванням психологічної культури конкуренції.

Наступний тип сприйняття конкуренції персоналом освітніх організацій суттєво відрізняється від попереднього мірою власної активності особистості в ситуації конкуренції.

2) *Розвивально-активний тип (особистість – активний суб'єкт в ситуації конкуренції)* (92,7% опитаних). Даний тип управлінського персоналу характеризується, здебільшого, сприйняттям *конкуренції як ситуації розвитку* та як *природної обставини* їх життя, діяльності освітньої організації, вітчизняного суспільства та її виявів на наступних рівнях: а) конкуренція сприяє *розвитку суспільства* («конкуренція розвиває нашу країну, яка стала на шлях ринкової економіки» та ін.); б) конкуренція сприяє *розвитку організації* «саме для того, щоб освітні організації змінили занижений соціальний та економічний статус, конкуренція має бути та якомога більше створювати ситуацій для роздумів...» та ін.); в) конкуренція сприяє *власному розвитку особистості* («особистість розвивається завдяки ситуації конкуренції, і «тягне» як паровоз за собою інших...своїх дітей, працівників, школу...» та ін.). Суттєвою відмінністю порівняно з першим типом є те, що сама особистість *сприймає себе «включеною в ситуацію конкуренції»* та є *активним суб'єктом* конкуренції.

Вважаємо, що домінування у управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності саме *другого типу сприйняття конкуренції*, на наш погляд, пояснюється тим, що сучасні керівники на рівні теорії розуміють сутність, значення та роль конкуренції особисто в їх житті, в діяльності їх закладів освіти, в розвитку вітчизняного суспільства, і це, дійсно, сприятиме посиленню *розвивального фактору конкуренції* [3-5], як позитивного підґрунтя для подальшого розвитку психологічної культури конкуренції освітян, та, в результаті, підвищенню

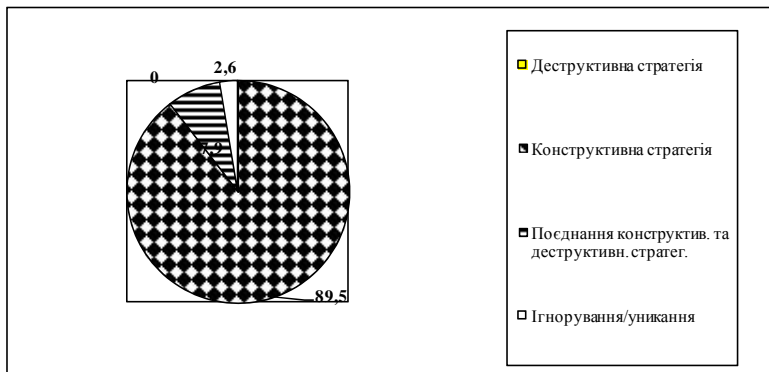
психологічної культури конкуренції освітньої організації з іншими організаціями на освітньому ринку. Отримані дані також вказують на важливість дослідження «конгруентності» сприйняття конкуренції та психологічних особливостей реальної поведінки управлінського персоналу, що може бути висвітлено в рамках дослідження наступного, практичного компоненту психологічної культури конкуренції особистості в структурі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

2. Аналіз показників *реалізації теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності* (практичний компонент) здійснювався по декількох лініях аналізу.

*Порівняльний аналіз оцінки управлінським персоналом стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власної стратегії конкуренції* [3-5] («Які стратегії поведінки в конкуренції частіше використовуються керівниками Вашої організації?»; «Які стратегії поведінки в конкуренції частіше використовуються працівниками Вашої організації?»; «Які стратегії поведінки в конкуренції частіше використовуються Вами?») за двома видами аналізу: 1) «горизонтальний аналіз» (аналізуються показники по кожній шкалі окремо), 2) «вертикальний аналіз» (аналізується співвідношення показників по трьох шкалах між собою) показав їх *амбівалентність* (рис. 2-3):

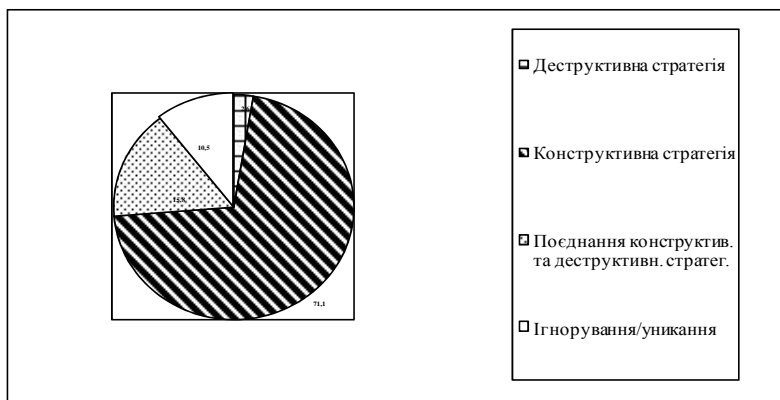
Подивимось на отримані показники по лінії «горизонтальний аналіз», а саме – проаналізуємо показники по кожній шкалі окремо. Так, оцінка управлінським персоналом стратегій конкуренції їх керівників-колег в організації (див. рис.4.) висвітлила достатньо позитивну картинку: 89,5% опитаних керівників вказали на домінування конструктивних стратегій конкуренції, що застосовують керівники-колеги учасників нашого дослідження в ситуації конкуренції. Такі дані, чесно кажучи, нас дуже приємно вразили своєю надзвичайною гуманістичною спрямованістю освітян на інших учасників конкурентної взаємодії. Має місце поєднання конструктивних і деструктивних стратегій конкуренції, які виявлено у 7,9% досліджуваних, а також стратегія «Ігнорування-уникання конкуренції» (2,6% опитаних освітян). Особливу увагу звернемо на те, що жодної відповіді *не було* відносно вияву деструктивних стратегій (0% опитаних).

*Горизонтальний аналіз* даних засвідчує, що опитані оцінюють свої стратегії конкуренції як *конструктивні стратегії конкуренції* (88,6%). При цьому жодної ознаки деструктивної стратегії в «чистому вигляді» (0% опитаних), а на поєднання конструктивної і деструктивної стратегії конкуренції вказало 11,4% опитаних учасників дослідження. Дані показали за самооцінкою освітян, що вони самі не використовують стратегії «Ігнорування-уникання конкуренції» (0% опитаних). Отже, в цілому горизонтальний аналіз оцінки управлінським персоналом стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власної стратегії конкуренції, показав використання різних стратегій конкуренції в умовах конкурентної взаємодії в освітніх організаціях. Встановлено домінування вияву конструктивної стратегії конкуренції, практично повну відсутність, за виключенням працівників освітніх організацій, деструктивної стратегії конкуренції, поєднання конструктивних і деструктивних стратегій конкуренції залежно від ситуації або особистості людини та незначне, однак має місце уникання конкуренції.



**Рис. 2. Сформованість практичного компоненту («оцінка управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності стратегій конкуренції їх керівників-колег в організації») блоку «Психологічна культура конкуренції особистості»**

Також дуже цікавими для нас виявилися дані щодо оцінки управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності стратегій конкуренції їх працівників-колег в організації (рис. 3).

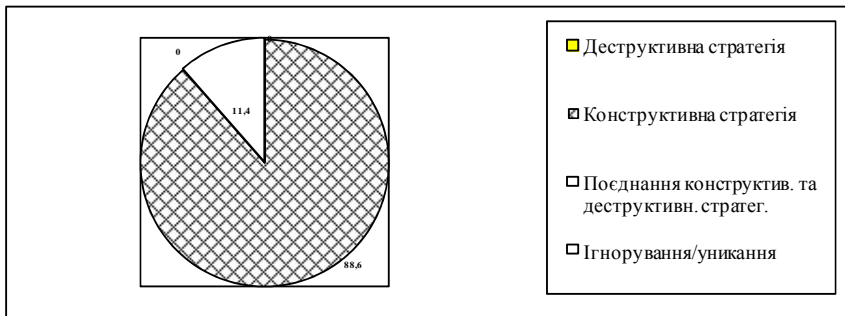


**Рис. 3. Сформованість практичного компоненту («оцінка управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності стратегій конкуренції їх працівників-колег в організації») блоку «Психологічна культура конкуренції особистості»**

Горизонтальний аналіз даних показав, що опитані вважають, що їх працівники-колеги також, здебільшого, використовують саме *конструктивні стратегії конкуренції* (71,1%). При цьому вже з'явилися і *вияви «чистої» деструктивної стратегії* (2,6% опитаних), на поєднання конструктивних і

деструктивних стратегій конкуренції працівниками-колегами з точки зору опитаних освітян вказано у 7,9% досліджуваних, а також зазначено на місці стратегії «Ігнорування-уникання конкуренції», яка властива колегам-працівникам з точки зору 10,5% опитаних.

Особливої уваги заслуговують дані щодо *самооцінки управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності власних стратегій конкуренції в організації* (рис. 4).



**Рис. 4. Сформованість практичного компоненту («Самооцінка управлінським персоналом освітніх організацій державної форми власності власних стратегій конкуренції в організації») блоку «Психологічна культура конкуренції особистості»**

Переходячи до *вертикального аналізу*, який дає можливість проаналізувати співвідношення показників по трьох шкалах між собою, ми можемо спостерігати цікавий феномен «дисонансу ставлення» управлінського персоналу до оцінки стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власних стратегій конкуренції, який має вияв в наступних показниках: встановлено дисбаланс в оцінці *конструктивної стратегії конкуренції*: управлінський персонал більш позитивно оцінює поширеність використання конструктивної стратегії своїми колегами-керівниками та самими собою, ніж колегами-працівниками (89,5% та 88,6% проти 71,1%); зафіксовано «однобокий» вияв *деструктивної стратегії*, яка «приписується» саме працівникам освітньої організації порівняно зі своїми колегами-керівниками, щодо яких учасники дослідження не «помітили» її вияву в реаліях взаємодії в освітніх організаціях (2,6% проти 0%, 0%); керівники-колеги та власне самі учасники дослідження значно менше, порівняно з працівниками-колегами використовують в своїй «конкурентній» практиці *поєднання конструктивних і деструктивних стратегій конкуренції* (7,9% та 11,4% проти 11,4% відповідей опитаних); спостерігається дисбаланс в оцінці управлінським персоналом освітніх організацій *стратегії «Ігнорування-уникання конкуренції»*: оцінка використання даної стратегії колегами-керівниками значно менше порівняно з колегами-працівниками (2,6% проти 10,5%), а самооцінка засвідчує їх високу активність в умовах конкуренції (повна відсутність відповідей щодо ігнорування конкуренції у самих досліджуваних, 0%).

Таким чином, в цілому *вертикальний аналіз оцінки управлінським персоналом стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власної стратегії конкуренції* засвідчив вияв феномену «дисонансу ставлення» управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності до оцінки стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власних стратегій конкуренції, тобто певного «завищення» власної оцінки та оцінки стратегій конкуренції керівників-колег та певне «заниження» таких оцінок відносно представників «виконавської» ланки в організації – працівників-колег.

Слід також, вважаємо, спираючись на отримані дані позитивних результатів по системі освіти один з провідних напрямків формування психологічної культури конкуренції в сучасному вітчизняному суспільстві відвести саме системі освіти, яка може здійснювати значну просвітницьку «профілактичну» роботу та «лікування» суспільства шляхом демонстрації власного прикладу конструктивної поведінки та підготовки особистості молодшого покоління до здійснення цивілізованої конкуренції, що сприятиме розвитку як окремої особистості, так і суспільства в цілому.

Таким чином, існують психологічні особливості та встановлено ряд психологічних проблем у розвитку психологічної культури конкуренції в структурі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності.

Аналіз особливостей розвитку блоку «Психологічна культура конкуренції особистості» конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності дав можливість зробити наступні **висновки**:

1. Аналіз показників сформованості *теоретичних знань* управлінського персоналу з проблеми конкуренції (теоретичний компонент) показав домінування розвивально-активного типу (особистість – активний суб'єкт в ситуації конкуренції) над вимушено-пасивним типом (особистість – пасивний суб'єкт в ситуації конкуренції) сприйняття конкуренції управлінським персоналом. Дані засвідчили, що керівники на рівні теорії розуміють сутність, значення та роль конкуренції особисто в їх житті, в діяльності їх закладів освіти, в розвитку вітчизняного суспільства, і це, дійсно, сприятиме посиленню *розвивального фактору конкуренції*, як позитивного підґрунтя для подальшого розвитку психологічної культури конкуренції освітян, та, в результаті, підвищенню психологічної культури конкуренції освітньої організації з іншими організаціями на освітньому ринку. Отримані дані також вказали на важливість дослідження «конгруентності» сприйняття конкуренції та психологічних особливостей реальної поведінки управлінського персоналу (практичний компонент психологічної культури конкуренції).

2 Аналіз показників реалізації теоретичних знань з проблеми конкуренції в *практичній діяльності* управлінського персоналу (практичний компонент) здійснювався по декількох лініях аналізу.

*Порівняльний аналіз оцінки управлінським персоналом стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власної стратегії конкуренції* показав їх *амбівалентність*.

*Горизонтальний аналіз оцінки управлінським персоналом стратегій конкуренції*

керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власної стратегії конкуренції, показав використання різних стратегій конкуренції в умовах конкурентної взаємодії в освітніх організаціях. Встановлено домінування вияву конструктивної стратегії конкуренції, практично повну відсутність, за виключенням працівників освітніх організацій, деструктивної стратегії конкуренції, поєднання конструктивних і деструктивних стратегій конкуренції залежно від ситуації або особистості людини та незначне, однак має місце уникання конкуренції.

*Вертикальний аналіз оцінки управлінським персоналом стратегії конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власної стратегії конкуренції засвідчив вияв феномену «дисонансу ставлення» управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності до оцінки стратегій конкуренції керівників та працівників-колег і самооцінки своєї власних стратегій конкуренції, тобто певного «завищення» власної оцінки та оцінки стратегій конкуренції керівників-колег та певне «заниження» таких оцінок відносно представників «виконавської» ланки в організації – працівників-колег.*

### **Література**

1. Леганькова О.В. Взаимосвязь психологического здоровья и психологической культуры педагога в контексте современной социокультурной ситуации / [Електронний ресурс] Режим доступу:

<http://sites.google.com/site/zdoroviepedagoga/1-sekcia/legankova>.

2. Філь О.А. Комплекс діагностичних методик для експериментальної перевірки складових моделі конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності / Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Част. 28. — К., 2010. — С. 276-288.

3. Філь О.А. Чи необхідна конкуренція майбутнім інженерам-технологам? / Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: Тези доповідей XIX міжнародної науково-практичної конференції. – Харків, НТУ «ХПІ», 2011. – С. 330.

4. Філь О.А. Психологічний аналіз стратегій конкуренції в сучасних освітніх організаціях / Інноваційна освітня діяльність: регіональні аспекти: тези Міжнародної науково-практичної конференції. — Біла Церква, 2011. — С. 199-201.

5. Філь О.А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – Вип. 27 (31) : в 3-х ч. – Ч. 1. – Харків., 2010, – С. 326–335.

*В статтє представлен блок «Психологическая культура конкуренции личности», который определяет особенности развития психологической культуры конкуренции управленческого персонала образовательных организаций государственной формы собственности. Приведены результаты экспериментального изучения развития теоретико-концептуального (теоретические знания по проблеме конкуренции) и практического (реализация теоретических знаний по проблеме конкуренции в практической деятельности) компонентов из структуры психологической культуры конкуренции.*



**Ключевые слова:** конкурентоспособность, управленческий персонал, образовательные организации государственной формы собственности, психологическая культура конкуренции.

*This paper presents the block "Psychological culture of competition" that determines the characteristics of psychological culture of competition of managers of educational organizations. The results of experimental study of the theoretical and conceptual (theoretical knowledge on the issue of competition) and practical (implementation of the theoretical knowledge on the issue of competition in practice) components of the psychological culture of competition.*

**Key words:** competitiveness, management, education state ownership psychological culture of competition.

УДК 159.9

**Я.Р. Амінєва**

### **ДЕЯКІ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПОВЕДІНКИ, СПРЯМОВАНОЇ НА ПОДОЛАННЯ СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЙ**

*У статті розглядаються результати емпіричного вивчення кореляційних зв'язків між індивідуально-психологічними характеристиками осіб, що перебувають в умовах різного роду життєвих труднощів та трьома видами стратегій психологічного подолання стресу: проблемно-орієнтованою, емоційно-орієнтованою та стратегією, орієнтованою на уникнення.*

**Ключові слова:** індивідуально-психологічні особливості особистості, складна життєва ситуація, поведінка, спрямована на подолання.

**Постановка проблеми.** Життя сучасної людини сповнене ситуацій з підвищеною невизначеністю, для подолання яких немає готових рішень, які породжують відчуття розгубленості, безпорадності, суб'єктивно сприймаються як неконтрольовані та викликають психологічний дискомфорт. Значна кількість складних ситуацій, із якими зустрічається особистість на власному життєвому шляху, надає актуальності проблемі вивчення засобів подолання людиною життєвих труднощів, завдяки яким психологічним стратегіям досягається ефективне впорання зі стресом, та які індивідуально-психологічні характеристики особистості можуть бути визначальними в цьому процесі. Відповіді на ці питання несуть в собі як теоретичний, так і практичний інтерес та детермінують подальший розвиток наукової думки.

**Метою статті** є висвітлення результатів емпіричного вивчення індивідуально-психологічних детермінант психологічного подолання особистістю різного роду життєвих труднощів.

**Викладення основного матеріалу.** Виходячи із положень номотетичного підходу, людина являє собою неповторну єдність індивідуальних та особистісних властивостей, формуючих унікальний тип поведінкової активності, яка в умовах