

***Теорія
і практика***

**управління соціальними
системами**

**ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ**

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ: філософія, психологія, педагогіка, соціологія

Щоквартальний науково-практичний журнал 4'2015

Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

Романовський О.Г., член-кор. НАПН, д-р пед. наук

Координаційна рада:

Кремень В.Г., акад. НАН і НАПН України, д-р філос. наук (голова)

Товажнянський Л.Л., Почесний акад. НАПН України, д-р техн. наук (заст. голови)

Андрущенко В.П., акад. НАПН України, д-р філос. наук

Биков В.Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук

Луговий В.І., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Масирова Р.Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)

Прокопенко І.Ф., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Бабасв В.М., д-р наук з держ. управління

Гардоцька Т., хабілітований д-р наук (Польща)

Іліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)

Коваленко О.Е., д-р пед. наук

Копитов Р.А., д-р інж. наук (Латвія)

Левовицький Т., д-р пед. наук (Польща)

Олав Аарна, д-р техн. наук (Естонія)

Сєппо Холтга, д-р наук (Фінляндія)

Держвидання

Свідоцтво: КВ №5212
від 18.06.2001 р.

Засновники видання:

Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”,
Харківський національний педагогічний університет ім.Г.С.Сковороди,
Українська інженерно-педагогічна академія

Видається за рішеннями

Вчених рад, протоколи: НТУ “ХПІ” № 10 від 27.11.2015;
ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 7 від 4.12.2015;
УПА № 6 від 24.11.2015

З М І С Т

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА

Гасєвська О. Б. Українська національна ідея в контексті науки соціального управління 3

Пономарьов О.С. Феномен лідерства в контексті суспільних потреб 11

Гриньова Я.Г. Корпоративні відносини в сучасний період: суспільні запити щодо удосконалення нормативно-правового регулювання 20

Підбуцька Н.В. Теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці..... 26

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Олефір В.О. Інтелектуально-особистісні передумови саморегуляції навчальної діяльності..... 36

Резнік С.М. Трансформація цінностей освіти в інформаційному суспільстві..... 47

Александрова Н.М. Управлінська культура майбутнього викладача економіки: зміст і структура..... 54

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ

Фурманець Б.І. Інтерпретація та втілення моделі психологічної технології в процес розвитку особистостей студентів – майбутніх фахівців 64

Гура Т.В. Психологічний зміст інноваційної освіти в технічному університеті 74

Степанов О.В. Вплив психологічного фактору людини на безпеку системи ВАДС (“Водій – Автомобіль – Дорога – Середовище”)..... 85

НАШІ АВТОРИ..... 94

НОВІ ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ..... 96

Редакційна колегія: Мороз В.М., д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар</i>) Балл Г.О., член-кор. НАПН України, д-р психол. наук Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук Сисосва С.О., член-кор. НАПН України, д-р пед. наук Троцько Г.В., член-кор. НАПН України, д-р пед. наук Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук Дольська О.О., д-р філос. наук Іонова О.М., д-р пед. наук Князєв В.М., д-р філос. наук Кузнєцов М.А., д-р психол. наук Култаєва М.Д., д-р філос. наук Лозовой В.О., д-р філос. наук Нечепоренко Л.С., д-р пед. наук Пономарьов О.С., канд. техн. наук Радіонова І.О., д-р філос. наук Рибалка В.В., д-р психол. наук Тараров Я.В., д-р філос. наук Хомуленко Т.Б., д-р психол. наук ----- Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovski_khpi@mail.ru	C O N T E N T S <i>THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES</i> <i>Haievska Oksana.</i> Ukraine's national idea in context of social governance 3 <i>Ponomarov A.</i> The lidership phenomen in the social needs context 11 <i>Hrynova Ya.</i> Corporate relations in a modern period: public query on perfection of normatively-legal adjusting..... 20 <i>Pidbutska N.</i> Theoretical basis of studying the phenomenon of leadership in senior adolescence 26 <i>ORGANIZATIONAL PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS</i> <i>Olefir V.</i> Intellectual and personal background of self-regulation training 36 <i>Reznik Svitlana.</i> Transformation of values education in the information society 47 <i>Aleksandrova Nataliia.</i> Administrative culture of future teachers of economy: the content and structure 54 <i>PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION AND ITS CONTENTS</i> <i>Furmanets B.</i> Interpretation and embodiment of model of psychological technology in process of development of personalities of students - future specialists 64 <i>Hura Tetiana.</i> Psychological content of innovative education at the technical university..... 74 <i>Stepanov O.</i> Impact of psychological human factor on safety of the driver-automobile-road-environment system..... 85 AUTHORS..... 95
---	---

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2015. – № 4. - 104 с.

У квітні 2013 р. часопис „Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA), а у квітні 2015 р. - до наукометричної бази даних РІНЦ (ліцензійна угода №259-04/2015 від 23.04.2015 р.).

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” затверджено Постановою №1-05/1 Президії ВАК України від 10.02.2010 як наукове фахове видання України з філософських, педагогічних і психологічних наук

- © Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2015
- © Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2015
- © Українська інженерно-педагогічна академія, 2015

О.Б. Гаєвська

УКРАЇНСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ІДЕЯ В КОНТЕКСТІ НАУКИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

**Національне – це елемент сутності,
у даному випадку, загальноцивілізаційних засад
соціального управління**

Б.А. Гаєвський

Пропонується науково виважене з точки зору соціального управління бачення української національної ідеї, яка, з одного боку, набула у процесі соціальних перетворень неабиякого значення, а з іншого - спекулятивне політичне використання якої сьогодні призводить до зниження ефективності провадження реформаційних процесів в Україні.

Організаційний розвиток як національна ідея достатньо переконливо проявляє себе в Україні в одній із форм сучасної самоорганізації українства — управлінській діяльності. Управлінська діяльність як прояв управлінської цивілізації українства — головна умова та інструмент організаційного розвитку, за допомогою яких такий розвиток взагалі можливий. Крім того, саме в управлінській діяльності, особливо в її професійній формі, виявляється рівень організаційного розвитку суспільства, його окремих структур (підструктур).

Ключові слова: національна ідея, національна ідея організаційного розвитку, наука соціального управління, організаційний розвиток, система української демократії, пострадянська свідомість, організаційне мислення.

Вступ. На підставі доволі традиційного погляду на національну ідею як фундаментальну основу розвитку України, на якій мають відбуватись усі трансформаційні процеси сьогодишнього українського соціуму, є необхідність визначення найбільш вагомих засад її формування – управлінських відносин та управлінської діяльності. Ці зазначені складники реформаційного процесу — певна самодостатність, яка, проте, як власне джерело розвитку має певну об'єктивну необхідність у їх взаємозв'язку та взаємодії.

В Україні це джерело достатньо стрімко розвивається для того, щоб управлінська діяльність була адекватною реальним суспільним відносинам. А для організації цього процесу (а він саме є об'єктом управлінської діяльності) потрібна програма, розрахунковий документ, в якому буде репрезентований потенціал України, його спроможність в часі і просторі позбавитися соціалістичних якостей і утвердитись у сучасному загальноцивілізаційному просторі. Тобто організаційним орієнтиром українського суспільства, української національної ідеї є точна, науково достовірна кваліфікація стану об'єкта, в даному разі України, яка здійснює свій історичний реформаційний шлях. Прийнята оцінка стану України як кризового має бути уточнена, оскільки

© О.Б. Гаєвська, 2015

саме вона має бути базовою характеристикою українського суспільства, характеру суспільних відносин в ньому, системних аспектів його самоорганізації тощо.

Отже, сьогодні, на переконання багатьох вчених у галузі державного і соціального управління та так званих управлінців-практиків, управлінська, зокрема і особливо державна управлінська діяльність, потребує ідеологічного підкріплення, тобто національної ідеї як найбільш організуючого чинника не просто в духовному розумінні, а і в політичному, саме державницькому. У книзі “Сучасна українська політологія” відомий вчений Б.А. Гаєвський писав “...реальний стан українства і України історично був духовно політизований, що й породило своєрідний національний геній блискової плеяди українських філософів, не кажучи вже про художній геній Тараса Шевченка, Івана Франка, Лесі Українки та багатьох інших, творчість яких була спрямована саме на політичне визволення українства як вирішальний засіб його духовного розкріпачення” [3].

У своєму творі, присвяченому аналітичному дослідженню історії розвитку української національної ідеї, Л. Абизова зазначає, що національна ідея “...протистояла та розвивалась всупереч державній владі” [1] і має до сьогоднішнього дня такі обриси, як ідея загального національного дому, загальної стелі, загального життя, і визначена як гасло: “Роби все для самоутвердження України”. Але політичне гасло ніколи не може бути підвалиною суспільного руху чи людської діяльності, які мають бути покладені виключно на розрахунок потенціалу того чи іншого об'єкта.

Тому **метою і завданнями** даної статті, як і загалом управлінських наук, зокрема і особливо соціального управління, є таке.

Сьогодні управлінська діяльність в Україні має бути головним чинником національної самоорганізації, що спричиняє необхідність особливого типу адекватності з управлінськими відносинами, коли вона (управлінська діяльність) їх випереджає за ступенем своєї розвиненості. У такому випадку суспільство, що є носієм управлінських відносин, визнає в управлінській діяльності найпотужнішу основу у своїй самоорганізації, від якої залежить не тільки організаційний, але й соціально-економічний розвиток держави. Складність цих процесів пояснюється тим, що саморозвиток української нації, українського суспільства постійно супроводжується боротьбою за утвердження національної незалежності, української державності, економічна активність нації не забезпечується політичними умовами, політичною організацією суспільства. Тому основним протиріччям цих процесів в Україні є в даному випадку те, що замість прагнення до послаблення лідерського начала в управлінні суспільством, українство намагається здійснювати його через історично необхідне зміцнення. Іншими словами, те, що в діалектиці називається спадною лінією розвитку, набуває енергії піднесення у зв'язку з особливим етапом розвитку українського демократизму. Отже, якщо управління набуває характеру основного організаційного джерела розвитку, то національна ідея, яка робить цю діяльність визначальною силою її реалізації, має бути методологічно підкріплена розрахунком стану об'єкта та бути підвалиною створення організаційного мислення суспільства.

Так звана традиційна еліта, здається, визначилась щодо необхідності такого стратегічного завдання для науковців і практиків, у тому числі управлінської діяльності: “Нація, як ядро народу, зі своїм світоглядом, власною історією, мовно-культурними традиціями, природним кодом народу, преференціями сучасного та

майбутнього його існування, повинна мати відповідну ідеологічну, духовно-інтелектуальну стратегією суспільного та державного розвитку, в центрі якої – людина” [4].

Тому завданням і науковців, і практиків-реформаторів є включення до української національної ідеї української управлінської ідеї, сенс якої полягає у доведенні вищої вартості професійної демократії як науково достатньої управлінської системи, в якій буде представлений не набір суперечливих інтересів, а науково доведена потреба народу України (та й інших народів) у певному управлінському корпусі, який володітиме вищим управлінським знанням, вищим управлінським професіоналізмом, який тільки-но і має право на організацію в Україні сучасної демократичної соціальної системи та бути неполітичним, надполітичним органом, що постійно працює над вирішенням проблем впорядкування об'єкта (України) на основі принципів управління як виду професійної діяльності.

Основна частина. Дослідження загальноцивілізаційних засад соціального управління в Україні довело до науково достовірного положення про історичний збіг духовної генеалогії українства із сучасною об'єктивною необхідністю створювати нову соціальну систему силою національного інтелекту, національного духу, практично-організаційними зусиллями нації, тобто тими зусиллями, які найбільш органічно відтворюють потенціал нації, її реальний стан і творчі можливості.

Незворотність організаційного ефекту в такому контексті є конкретним виразом двоєдності організаційного розвитку України, яка включила до власного управлінського організму обидві сторони розвитку — висхідну та спадну, перетворивши останню на фактор організаційного і в цілому соціального зміцнення українства як єдиного цілого. Поступове, еволюційне “перетворення” пострадянської свідомості та практики на соціалізовані капіталістичні і є перетворенням спадного у висхідне. Причому це робиться за допомогою управління при його вирішальному впливі і на пострадянську свідомість, і не менш пострадянську практику, тим паче, що ні перше, ні друге “не працюють” на історичний час, необхідний для ствердження в Україні нової соціальної системи. Пострадянська свідомість взагалі суперечить такому історичному рухові, а пострадянська практика спрямована на те, щоб обминати цей час, “випередити історію” та вийти на рівень високорозвинених країн якнайшвидше під впливом соціального нетерпіння та політичного тиску пострадянської свідомості.

Українська політична нація – це громада, якою управляти в організаційному розумінні означає забезпечувати максимальний простір для досягнення нею рівня розвитку, відповідного її потенціалу. Чому ж це так складно здійснити? Може щось не так саме з конкретними носіями управлінських функцій, реалізаторами спільної національної ідеї? Не вже ж потрібне пряме політичне, революційне вторгнення у ситуацію об'єкта управління, щоб не просто поліпшити життя населення, а кардинально змінити на краще долю всієї України?

Справа у тому, що українство як національний соціум виходить на шлях світової цивілізації через ідею організації нової соціальної системи, нових суспільних відносин. Сутністю і змістом усіх перетворень сьогодні в Україні є саме національне самопізнання, самоствердження, що й робить об'єктивною, переосмисленою й національну ідею, яка має бути обґрунтованою і конкретною. Перетворення національної ідеї на керівництво до дії для мільйонів громадян України повинно відбутися в межах її

організаційного потенціалу як найбільш надійного шляху національного відродження. Залучення управління в даному випадку — це не організаційний тиск і тим паче не примус, а розрахунок засобів організаційного характеру, які сприяють формуванню належних просторів для максимально можливого “вторгнення” національної ідеї в життєдіяльність суспільства. Саме тому стосовно України ідея організаційного розвитку має особливе значення перш за все як національна ідея.

Якщо долучитись до дефініцій, то С. Вовканичем у своєму творі надано, здається, найбільш об'ємну характеристику поняття “національна ідея”: “Українська національна ідея – це своєрідний комплекс вірувань і духовне кредо народу, квінтесенція патріотичних почувань, національного світобачення та усвідомлення державної незалежності, суверенності її інтересів; це концепт-конструкт духовно-інтелектуального потенціалу нації, тобто людей – державотворців і співгромадян, які, спираючись на минуле, мобілізують творчі сили на здобутки сучасні і майбутні, на становлення і консолідацію українського народу як єдиної політико-етнічної спільноти і цілісної одиниці світового співтовариства, що наближає національний ідеал до найвищих досягнень людства в різних сферах розумної його життєдіяльності на шляху прогресу та добробуту” [2].

Організаційний розвиток як національна ідея достатньо переконливо виявляє себе в Україні в одній із форм сучасної самоорганізації українства — управлінській діяльності. Управлінська діяльність як прояв управлінської цивілізації українства — головна умова та інструмент організаційного розвитку, за допомогою яких такий розвиток взагалі можливий. Крім того, саме в управлінській діяльності, особливо в її професійній формі, виявляється рівень організаційного розвитку суспільства, його окремих структур (підструктур).

Управлінська діяльність, і це принципово, виявляє організаційну енергію розвитку суспільства, визначає характер несумісності або сумісності інтересів, що вийшли на рівень політичних, їх можливість бути джерелом розвитку. Тому організаційний розвиток як національна ідея в управлінській діяльності українських управлінців настільки автономна, наскільки управління може бути автономним в умовах його вирішальної позиції в перехідному суспільстві, тим більше, якщо така діяльність називає себе реформаторською. Суб'єктивний чинник у даному процесі — це змагання ідей та проєктів, що виявляє найдоцільніший організаційний напрям розвитку України як соціальної системи. Національна ідея організаційного розвитку тут відверто визначає основні фактори розвитку, оскільки вони не послаблюють, а посилюють її роль у суспільстві, хоча саме вона, національна ідея організаційного розвитку, не сприймається як об'єктивоване явище.

Організаційна еволюція у визначеному контексті історично піддається деформації і тому не відображає природного “розвитку подій”, а відтворює їх, виводячи сьогодні український організаційний розвиток на рівень світового організаційного розвитку.

Організаційний прогрес в українських умовах має власну організаційну функцію, є не наслідком і навіть не характеристикою самоорганізації суспільства, а в певному розумінні самодостатньою силою, яка “вимагає до себе поваги”, як об'єктивна потреба, що задовольняється в досить різноманітному наборі форм, який далеко не завжди, принаймні повністю, відповідає цим потребам. Нерівність розвитку України,

політичне життя, що постійно змінюється, бажання одних скоріше позбутися соціалістичного минулого та прагнення інших утримати або повернути його — лише частина характеристики життя сучасного українського суспільства. Те, що перші — це рушій організаційного прогресу, а інші — його стримуюча основа, не викликає сумнівів. Хоча це більш складне явище, ніж простий поділ на “лівих” та “правих”.

Сама по собі теза про неминучість соціального прогресу прискорення не приносить, оскільки її сприйняття відбувається на індивідуальному рівні в певних часових рамках, які не збігаються з результатами прогресивного розвитку, і тому вона повинна щоденно підкріплюватись очевидними, відчутними змінами у суспільному середовищі, зокрема на індивідуальному рівні. В Україні відбувається такий рух не тільки тому, що йдеться про її потенціал, але й тому, що рух в бік більш досконалої соціальної системи на основі врешті-решт знайденої волі є основним каталізатором сучасного національного прогресу українства як етнічного та політичного утворення, що й викликає нагальну потребу в його забезпеченні з боку національної ідеї організаційного руху.

У цьому контексті політичне завдання і політична місія українського управлінського професіоналізму тут цілком очевидні, оскільки лише розум нації, помножений на професіоналізм, особливо за сучасних умов, є основним чинником успішного руху до нової соціальної системи та усвідомлення правильності вектору цього руху. Тому організація, зокрема політична, використання українського соціуму, його потенціалу для реалізації національної організаційної ідеї і водночас інтелектуалізація самої української політики є одним з найвідповідальніших завдань української держави.

Національна ідея організаційного розвитку на індивідуальному рівні має для України особливе значення ще й тому, що йдеться про історичну місію організаторів нової соціальної системи, зокрема депутатів Верховної Ради, які створюють фундаментальні правові засади управління країною, те правове поле, в межах якого здійснюється доленосний для українського організаційного розвитку вид діяльності — підприємництво, забезпечення успіху якого означає успіх того руху, в якому Україна знайде своє справжнє обличчя великої країни. Тому національна ідея організаційного розвитку на індивідуальному рівні, в даному випадку на рівні українського управління, може знайти для себе достатній простір тільки в тому випадку, якщо його особистісний рух буде знаходитися у руслі зазначеної історичної особливості українського прогресу, з обов'язковим дотриманням правила — не брати на шкоду власній діяльності час на саморозвиток, оскільки саме в українських умовах це означає відбирати час у суспільства, яке не може дозволити собі таку розкіш. А це означає, що організаційний розвиток українського управління має бути спочатку забезпечений відповідним професіоналізмом, що виключає метод спроб та помилок, який у перехідному стані суспільства призводить, як правило, до трагічних наслідків, що й підтверджує наша трагічна сучасна історія.

Тобто, в національному вимірі загальний зв'язок і взаємодія в управлінні мають такі глибинні основи, які дозволяють управляти певним національним утворенням за допомогою розрахунку та врахування національних інтересів як всередині країни, так і в міжнародних (міждержавних) відносинах. Загальний зв'язок в управлінні на рівні взаємодії всередині країни визначається всезагальністю управління, яка виникає на основі існування системного інтересу (інтересів). У локальному вигляді ін-

терес не існує, оскільки його (інтересу) вихід на політичний рівень і є свідченням його системного стану, системного змісту, що неминує вводить його у сферу управлінської системної, міжелементної взаємодії. Така взаємодія існує не як дія, що асоціюється з діяльністю, у даному випадку управлінською, а як форма активного зв'язку, як об'єктивний "обмін речовин", інформаційний організаційний потік, що органічно об'єднує всі елементи соціальної системи в єдине утворення.

В Україні загальний зв'язок і взаємодія в управлінні виявляються саме на такій фундаментальній основі. Цей фундамент уявляється як певний обмежувач політики, політичної діяльності, як духовне і державне начало. Духовне начало — це українська національна ідея, в межах якої відбуваються основні політичні процеси, причому і в управлінському плані національна ідея виступає як об'єктивна основа загального організаційного зв'язку і взаємодії його елементів. Національна ідея в управлінському контексті — це орієнтир цільових інтересів українства, як етнічного, так і політичного утворення. Вона є гарантією суверенності нації, національним та загальноцивілізаційним потенціалом саморозвитку українства, духовною основою його оригінального входження до світового соціального простору [5].

Причому умовою достатньої ефективності соціального управління є єдність суб'єкта управління. Ця єдність повинна бути вищою за соціальну єдність, оскільки вона має бути джерелом соціальної єдності, помноженої на управлінський професіоналізм. Практика протипадає не є позитивною, оскільки вона свідомо обирає шлях політичної боротьби, яка може відбуватися лише як форма управлінського професіоналізму, який на основі науки управління обирає шлях здорового розвитку протипадає через змагання конструктивних проектів.

Висновок. Національна ідея організаційного розвитку української політичної нації має існувати не лише в інституціональній формі, а як та жива організаційна конструкція, що створює можливість українству йти його шляхом і вірити в можливість такого варіанту виходу великої нації до сучасного рівня розвитку цивілізації.

Встановлення істинності, правильності практичних кроків, насамперед у політиці, при формуванні української національної організаційної ідеї, має бути саме науково-політичним і тільки науково-політичним заходом, оскільки нехтування будь-якою з частин цього визначення є посяганням на ту вселюдську істинність, яка закладена у виключній людській здатності до наукової творчості, яка забезпечує будь-яку діяльність від принципових помилок, робить її розраховано ефективною.

Беззаперечним є також те, що в Україні за допомогою саме національної ідеї, зокрема організаційного розвитку, треба формувати, розвивати управлінську (організаційну) культуру, організаційне мислення народу, які є визначальним чинником освоєння тих форм управління суспільством, що притаманні сучасній управлінській цивілізації. Їх поєднанню з національними чинниками організаційного розвитку української політичної нації, формуванню розуміння істинності свого організаційного розвитку серед інших національних утворень сприяє, зокрема, й національна ідея як така.

Отже, українська національна ідея організаційного розвитку має виявлятися у науково-практичному концепті організаційного забезпечення переходу України до нової соціальної системи, на який у українського суспільства немає необхідного історичного часу на кшталт західних демократичних систем. Саме тому цей перехід має

бути здійснений за допомогою інтелектуальної і вольової енергії, яка повинна бути необхідною мірою організована в інституціональному, управлінському та ідейному сенсі.

Список літератури: 1. Абизова Л. Українська інтелігенція та парадигма національної ідеї у сучасному інтелектуальному контексті [Електронний ресурс] / Л. Абизова // Українознав. альм. – Електрон. дані. – К., 2013. – Вип. 14. – С. 100–102. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ukralm_2013_14_28.pdf. 2. Вовканич С. Соціогуманістична парадигма буття – матриця національної ідеї України ХХІ сторіччя / Вовканич С. // Вісник Соціогуманітарні проблеми людини; Інститут соціогуманітарних проблем людини – 2012. – № 6. – С. 7-50. 3. Гаєвський Б.А. Сучасна українська політологія / Гаєвський Б.А. – К.: МАУП, 1999. – 268 с. 4. Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки [Електронний ресурс] / Комітет з економічних реформ при Президенті України. Версія для обговорення 02 червня 2010 р. – Режим доступу: www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf. 5. Українська Національна Ідея як духовно-інтелектуальний код соборності народу: етнічний, інтеграційний та цивілізаційний вектори. Матеріали круглого столу / За ред. В.С. Кравціва. – Львів: ІРД НАН України, 2011. – 62 с.

Bibliography (transliterated): 1. Abizova L. Ukraïns'ka inteligencija ta paradigma nacional'noï ideï u suchasnomu inte-lektual'nomu konteksti [Elektronnij resurs] / L. Abizova // Ukraïnoznnav. al'm. – Elek-tron. dani. – K., 2013. – Vip. 14. – S. 100–102. – Rezhim dostupu: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ukralm_2013_14_28.pdf. 2. Vovkanich S. Sociogumanistichna paradigma buttja – mat-ricja nacional'noï ideï Ukraïni HH1 storichchja / Vovkanich S. // Visnik Sociogumanitarni problemi ljudini; Institut sociogumanitarnih problem ljudini – 2012. – № 6. – S. 7-50. 3. Gaevs'kij B.A. Suchasna ukraïns'ka politologija / Gaevs'kij B.A. – K.: MAUP, 1999. – 268 s. 4. Zamozhne suspil'stvo, konkurentospromozhna ekonomika, effektivna derzhava. Programa ekonomichnih reform na 2010–2014 roki [Elektronnij resurs] / Komitet z ekonomichnih reform pri Prezidentovi Ukraïni. Versija dlja obgovorennja 02 chervnja 2010 r. – Rezhim dostupu: www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf. 5. Ukraïns'ka Nacional'na Ideja jak duhovno-intelektual'nij kod sobornosti narodu: etnichnij, integracijnij ta civilizacijnij ve-ktori. Materiali kruglogo stolu / Za red. V.S. Kravciva. – L'viv: IRD NAN Ukraïni, 2011. – 62 s.

УДК 005.35;316.3(477)

Oksana Haievska

UKRAINE'S NATIONAL IDEA IN CONTEXT OF SOCIAL GOVERNANCE

The author sees the same organizational development such as the national idea, which today manifests itself clearly enough in Ukraine, as one of the forms of modern Ukrainians self - management. Management activities as a manifestation of management civilization of

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА,
УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА

Ukrainians – are viewed as the main condition and organizational development tool by which this development can be achieved. Besides, in management, especially in its professional form there appears an organizational level of society, its individual structures (substructures).

In this context, the political objectives and mission of Ukrainian political managerial professionalism is quite obvious, as only the nation's intelligence multiplied by professionalism, especially in the current environment is a major factor in the successful movement towards a new social system and correct understanding of the movement vector. Therefore, the organization, mainly, political, use of the Ukrainian society, its capacity to implement national organizational ideas are the most important objectives of the Ukrainian state.

Establishing the truth, correctness of practical steps, especially in politics during the processes of forming the Ukrainian national organizational ideas are supposed to be significantly subject to scientific and political justification. Any attempt to neglect this approach is viewed as an attack on the universal truth that underlies the exclusive human capacity for scientific work and it eliminates any activity's fundamental errors, making it effective.

Ukraine undoubtedly has and significantly implements the national idea, including organizational development which should be formed to develop management (organizational) culture, people's organizational thinking skills, which are a determining factor in the development of governance forms that are inherent to modern civilization management. The Ukraine's national idea considerably contributes to forming their combination of national factors of organizational development of the Ukrainian political nation, the right understanding of its potential among other national entities.

Key words: *national idea, national idea of organizational development, social governance, organizational development, Ukraine's democracy system, post-soviet awareness, organizational thinking.*

УДК 005.35;316.3(477)

О.Б. Гаевская

**УКРАИНСКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ ИДЕЯ В КОНТЕКСТЕ НАУКИ
СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Предлагается научно выдержанное с точки зрения социального управления видение украинской национальной идеи, которая, с одной стороны, приобрела в процессе социальных преобразований достаточно большое значение, а с другой, спекулятивное политическое использование которой сегодня приводит к снижению эффективности прохождения реформационных процессов в Украине.

Ключевые слова: *национальная идея, национальная идея организационного развития, наука социального управления, организационное развитие, система украинской демократии, постсоветское сознание, организационное мышление.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 4.11.2015

О. С. Пономарьов

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА В КОНТЕКСТІ СУСПІЛЬНИХ ПОТРЕБ

Лідерство є важливим соціальним феноменом, що виникає, існує і діє як відповідь на життєву потребу суспільства у ньому. Однак складна система взаємозв'язків і взаємозалежностей між лідерством і суспільними потребами цим не обмежується. Широкий спектр цих потреб має знаходити належне відображення в загальній структурі функцій і обов'язків лідера та у вимогах до його професіоналізму й особистих якостей. Компетентність лідера передбачає розуміння сутності суспільних потреб, уміння їх аналізувати й узагальнювати та вибудовувати ефективну стратегію задоволення. Оскільки їх задоволення потребує участі всього суспільства, лідер повинен користуватися належним професійним та особистим авторитетом у людей.

Ключові слова: лідерство, суспільні потреби, потреба в лідерах, вимоги до лідерів, компетентність, професійний та особистий авторитет лідера.

Загальна постановка проблеми. Лідерство є складним індивідуально-суспільним феноменом, соціально-психологічна природа якого достатньо повно вивчена. Це зумовлено тією виключно важливою роллю, яку воно відіграє в процесах життєзабезпечення й розвитку суспільства та соціальних груп різного масштабу і призначення. Тому сьогодні пильну увагу дослідників привертають проблеми виявлення потенціальних лідерів та цілеспрямованого розвитку їх специфічних лідерських якостей відповідно до суспільних очікувань.

У той же час проблема лідерства й характеру його відповідності конкретно-історичним потребам суспільства зі всією її складністю й важливістю лишається, на наш погляд, вкрай недостатньо вивченою. Її ускладнює, по-перше, виявлення й визначення самих цих потреб у надзвичайно складному просторі різноманітних і суперечливих потреб і цілей, бажань та інтересів, прагнень дійсних та уявних, приманних величезній кількості індивідів. По-друге, широке розмаїття очікувань та уподобань висуває різні, часто діаметрально протилежні вимоги до особистості лідера та його професіоналізму, до характеру його впливу на своїх прихильників та іншу частину суспільства. По-третє, однією з ключових рис і якостей лідера має бути розвинене уміння належним чином консолідувати відповідну соціальну групу аж до суспільства в цілому, узагальнюючи й інтегруючи все широке розмаїття прагнень і потреб людей. Це уміння необхідне для того, щоб трансформувати їх в конкретні цілі й визначати об'єктивну необхідність і напрямки доцільного розвитку суспільства. Цілком зрозуміло, що це завдання є не тільки важким і важливим, а й являє собою понадскладну системну проблему.

Вже навіть тільки щойно розглянуті обставини переконливо свідчать про необхідність, важливість та актуальність глибокого аналізу феномену лідерства саме в контексті суспільних потреб. Цей аналіз має кілька цікавих аспектів, які стосуються і

потреби суспільства в лідерах певного типу і характеру, і належного розуміння лідером нагальних суспільних потреб, і його уміння працювати не тільки зі своїми прихильниками, а й з тими, хто не поділяє його поглядів і навіть з відвертими опонентами.

Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і прикладними питаннями лідерства й управління соціальними системами визначається, з одного боку, необхідністю систематизації й прагнення до певної завершеності загальної теорії лідерства, а з іншого – необхідністю виявлення, формування й систематичного розвитку таких лідерів, які були б здатні втілювати суспільні потреби і прагнення людей в ефективну організацію їх цілеспрямованої спільної діяльності по успішному задоволенню цих потреб і прагнень. Вже сам сенс цих завдань свідчить про істотну складність і багатоаспектність їх зв'язків з порушеною проблемою. Множина ж цих зв'язків пов'язана з поєднанням в них об'єктивних і суб'єктивних рис, індивідуального і соціального начал, впливу рівня освіченості й культури на характер лідерства та його прояви. Це перш за все стосується сприйняття, розуміння й інтерпретації лідером соціальних потреб взагалі й потреб соціуму в лідерах зокрема.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми підтверджує її актуальність, надзвичайну важливість і значущість для забезпечення процесів нормального функціонування і стратегічного розвитку як відповідних соціальних груп, так і суспільства в цілому. Як приклад, можна послатися на роботи В.М. Бабаєва, Ю.Т. Базарова, О.М. Бандурки зі співавторами, У. Бенніса та Б. Нануса [1], І.В. Головнєвої, В.А. Розанової, О.Г. Романовського, Д. Хенні, Е. Шейна, В.П. Шейнова та інших. Відомі фахівці з емоційного лідерства Д. Гоулман, Г. Бояцис та Е. Макки підкреслюють, що у тому разі, коли своїм цілеспрямованим впливом лідери пробуджують в людях емоції, вони розкривають в них їхні найкращі якості. При цьому не випадково Д. Пір, характеризуючи потенційного лідера, попереджає, що найважливішою характеристикою його лідерства має бути масштаб особистостей тих, хто вирішив йти за ним.

Цікаві результати містять роботи, присвячені проблемам політичного лідерства, які виконали В. Карасьов, І. Шаблинський, Ж. Блондель [2] та інші. Вкрай цікавими є роботи В. Шеклтона, присвячені психології лідерства в бізнесі, та Дж. Котлера, який розкриває секрети лідерства видатного японського менеджера і успішного бізнесмена К. Мацусіти. Дж. Максвелл узагальнив і систематизував закони лідерства [3].

Важливими для розуміння лідерства як суспільного явища й тієї ролі, яку може відігравати яскрава особистість у долі цілого народу чи країни мають вважатися й численні наукові, публіцистичні й художні літературні джерела про видатних політичних і державних діячів, полководців, мислителів тощо, а також багата й різноманітна мемуарна література.

З позиції сучасних підходів до розуміння сутності феномену лідерства його можна визначати як специфічний різновид відносин домінування – підпорядкування та/або впливу – наслідування в загальній складній системі міжособистісних взаємовідносин. Оскільки характер цих відносин може бути різним і залежати від певних об'єктивних і суб'єктивних чинників, виникли й набули поширення і різні теорії лідерства. Заслуговує уваги висунута Р. Бейлсом так звана теорія лідерських ролей. Згідно з нею існують дві основні ролі: лідера-професіонала, який орієнтований на розв'язання ділових проблем, та соціально-емоційного лідера, орієнтованого на

розв'язання проблем, що виникають у міжособистісних взаємовідносинах. Іншою досить поширеною є й так звана ситуаційна теорія лідерства (Ф. Фідлер), яка вважає лідерство продуктом ситуації, що складається в групі людей чи в суспільстві загалом.

Разом з тим, ще недостатньо висвітленим в численних літературних джерелах аспектом проблеми лишається, на наш погляд, такий її важливий складник, як лідерство в контексті суспільних потреб. А саме цей аспект треба вважати ключовим у з'ясуванні того, чому одні організації, підприємства, фірми чи інші соціальні угруповання та навіть суспільства й держави у цілому нормально функціонують й успішно розвиваються, тоді як інші стагнують, переживають глибокі й тривалі кризи. Для України ця проблема тим більше є актуальною, що майже за чверть століття незалежності в ній так і не знайшлося національного лідера, здатного запропонувати ефективну стратегію розвитку й підняти народ на її реалізацію.

Мета статті й полягає у спробі з'ясувати механізми взаємозв'язку і взаємодії між потребами суспільства й появою в ньому лідерів, з одного боку, та між прагненнями і практичними діями лідерів та їх розумінням суспільних потреб, з іншого боку. Окремий інтерес при цьому становить специфіка проблеми потреби суспільства в лідерах і вибору ним лідерів з числа альтернативних претендентів на лідерські ролі. Цілком зрозуміло, що певну складність цієї проблеми зумовлює широке розмаїття думок та уподобань, цілей та прагнень членів відповідної соціальної групи і тим більше всього суспільства. Таке їх розмаїття позначається на вимогах до лідерів й перевагах, які члени групи віддають тому чи іншому претенденту, й міркування, якими вони при цьому керуються. Чим більша численною є група, тим складнішою стає можливість раціонального вибору. Це підтверджує й політична практика, коли переможця відділяють якихось 1-5% від наступного кандидата. Тут повною мірою виявляється істотна невизначеність суспільних потреб.

Виклад основного матеріалу. Взагалі суспільні потреби, в першу чергу соціального характеру, зумовлені суперечливістю самої людини, її потрійною природою як істоти водночас біологічної, соціальної й мислячої. Безпосереднім наслідком такої природи постає можливість самого існування й нормального життєзабезпечення людини тільки за умови її участі у спільній з іншими людьми діяльності. Однак організація і здійснення цієї діяльності зі всією необхідністю вимагають управління нею, яке б передбачало функціональний розподіл виконавців, їх мотивацію і координацію дій. Отже, управління стає визначальною передумовою успішності цієї діяльності й досягнення її цілей. У той же час і саму цю діяльність, і управління її здійсненням ускладнює певною мірою так званий особистісний чинник. Його проявами постають не тільки істотні відмінності в цілях, прагненнях і потребах учасників діяльності, у їх здібностях і можливостях, не тільки різне ставлення до самої діяльності, а й ставлення до інших її учасників.

Ці прояви здатні породжувати суперечності й призводити до конфліктів і криз, які дезорієнтують учасників і можуть вносити деструктивні моменти у їх діяльність. Запобігання конфліктів і їх подолання, нормалізація взаємовідносин між людьми, пошук взаємоприйнятних рішень тощо далеко не завжди розглядаються керівником як одні з його функціональних обов'язків. А навіть у разі, коли й розглядаються, у переважній більшості розв'язуються ним за допомогою адміністративних методів. Склад-

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА,
УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА

ність же самої людини та її психіки вимагають більш тонких інструментів впливу на її дій, поведінку та ставлення до інших працівників. Ці інструменти звичайно ґрунтуються на використанні індивідуального підходу та соціально-психологічних чинників. Саме ними у більшості випадків володіють і уміло користуються справжні лідери.

Ось чому сьогодні успішними звичайно стають ті керівники, які водночас є й лідерами керованих ними колективів. Отже, *першою соціальною потребою* будь-якої організованої групи є органічне поєднання в особі керівника високого управлінського професіоналізму і яскраво виражених лідерських якостей. Адже Лідерство, як спеціально підкреслюють О.В. Ромашов та Л.О. Ромашова, “це природний соціально-психологічний процес в групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку групи”. Невипадково ці автори вводять поняття лідера управління, сенс якого полягає у тому, що відповідна “людина здатна висувати продуктивні цілі розвитку, знаходити оптимальні шляхи їх досягнення й об'єднувати людей в соціальні організації для вирішення спільних завдань, максимально використовувати творчі можливості як своєї особистості, так і людей, що її оточують, в тому числі талановитих, обдарованих, неординарних” [4, с. 441].

Таким чином, *другою соціальною потребою* людей є наявність серед них особистостей, здатних не тільки здійснювати на них сильний вплив, а й брати на себе відповідальність за свої дії, рішення й висловлювання. Цей вплив і ця здатність постають потужним управлінським чинником. Саме під його дією члени групи й визнають відповідну людину своїм лідером і делегують йому право приймати відповідальні рішення, особливо у складних і значущих для групи ситуаціях. Лідером, як ми вже писали, є “найавторитетніша особистість, яка відіграє важливу, часто навіть центральну роль в організації спільної діяльності групи, в регулюванні відносин в групі, в формуванні корпоративної культури, характеру спілкування і взаємовідносин між членами групи, норм поведінки, а також у забезпеченні неухильного їх дотримання”. При цьому спеціально підкреслювалося, що “психологічний вплив лідера на його оточення практично мало залежить від його офіційного статусу: він може бути формальним керівником, а може й не бути ним” [5, с. 16].

Отже, *третьою соціальною потребою* стосовно лідерства постає високий особистий авторитет лідера серед переважної частини (в ідеалі – серед всіх) членів відповідної групи. Цю потреб також досить складно задовольнити у великих групах, тим більш у масштабі всього суспільства. Цікаво, що вона має нелінійний характер й помітно ускладнюється і у разі недостатньо розвинутого освітньо-культурного рівня членів групи, і у разі досить високого рівня. У першому випадку переконання людей майже непохитні й ґрунтуються на вірі, джерелами якої можуть бути різні чинники. У другому ж випадку переконання членів групи ґрунтуються на осмисленні ними ситуації, особистості лідера та його пропозицій і методів впливу на людей. Щоб їх переконати, лідер повинен мати високий інтелектуальний рівень і розвинену майстерність аргументації.

Четвертою соціальною потребою, яка виявляється у вимогах до лідера, постає стратегічний характер його мислення і рішучість у своїх рішеннях і діях. Ця потреба зумовлена тією обставиною, що більшість людей звичайно не схильні до стратегічного планування й тим більш до ризиків. Ось чому вони з готовністю віддають ініціати-

ву лідеру разом з делегуванням йому повноважень з прийняття рішень і відповідальності за можливі, в тому числі й негативні результати і наслідки їх реалізації.

Нарешті, *п'ятою потребою* слід вважати необхідність того, щоб лідер сам розумів цілі й бажання, прагнення й інтереси людей і вмів узагальнювати й інтегрувати їх, виокремлюючи найістотніші. А ще краще, щоб його прагнення й інтереси співпадали чи принаймні не суперечили визначальним прагненням та інтересам його прихильників, групи і суспільства у цілому. Ось чому звичайно вкрай привабливими стають лідери, яких вважають “своїми хлопцями” або “одними з нас”, навіть якщо ці лідери лише уміло видають себе за таких.

Загалом проблема лідерства в контексті суспільних потреб, особливо потреб соціального характеру, має розглядатися у трьох таких аспектах. Перший з них полягає в об'єктивному характері потреби відповідної групи, соціальної спільноти чи суспільства в цілому і кожного з нас в лідерах, які б за нас розв'язували складні життєві проблеми чи ситуації. Другий аспект стосується не просто потреби в лідерах, а в існуванні певної сукупності вимог до них, які впливають з суспільних очікувань від самих лідерів, від їх дій та відповідальних рішень. Третій же вкрай важливий аспект проблеми полягає у глибокому розумінні лідером цих очікувань та в його умінні ефективно діяти у відповідності з ними.

Аналізуючи й узагальнюючи ці аспекти, можна дійти слушного висновку стосовно існування дійсно складного, водночас об'єктивного і суб'єктивного характеру взаємозв'язків між суспільними потребами в лідерах і лідерстві та появою справжніх лідерів, які повною мірою відповідають цілям і очікуванням людей. Такі лідери звичайно з'являються у кризових моментах історії соціуму чи країни. Вони знаходять ефективні шляхи і способи успішного подолання кризи й вибудовування та реалізації стратегії розвитку країни і суспільства, які виводять їх на магістральну траєкторію, якою йде цивілізований світ. Історія дає численні приклади, які переконливо підтверджують нашу тезу.

Так, успішно подолати надзвичайну важку Велику депресію Сполученим Штатам Америки значною мірою вдалося завдяки стратегії, яку запропонував і сприяв її успішній реалізації Франклін Рузвельт. Відбудова вщент зруйнованої та ще й деморалізованої через поразку у другій світовій війні Німеччини, яка стала провідною в технічному, економічному й соціальному відношенні країною Європи, відбулася завдяки реалізації стратегії її відновлення, яка була розроблена й успішно реалізована Конрадом Аденауером і Людвігом Ерхардом. Франції вдалося не тільки відновити свою міць, а й увійти до числі великих держав значною мірою завдяки зусиллям справжнього національного лідера, яким виявився генерал Шарль де Голль.

Прем'єр-міністр Сінгапуру Лі Куан Ю стратегічне бачення ефективного розвитку своєї країни допомогли успішно перетворити цю світову глушину на сучасну провідну державу з високотехнологічною економікою і високими стандартами життя населення. Вражаючи світ темпи тривалого економічного розвитку китайської економіки, яка за рівнем ВВП вийшла на перше місце в світі, були досягнуті завдяки успішній реалізації дійсно ефективної стратегії, яка свого часу була розроблена Ден Сяопіном і неухильно й послідовно реалізується керівництвом цієї країни.

Навіть наші колишні партнери по так званому соціалістичному табору Польща, Чехія, Словаччина й інші країни, в тому числі й республіки Балтії – Литва, Латвія й Естонія – своєчасно й успішно провели необхідні ринкові реформи, досягли належних стандартів життя й були прийняті до складу Європейського Союзу. Прикладом для нас може бути і практика реалізації стратегії соціально-економічної трансформації, яку запровадив і сьогодні успішно реалізує Казахстан під керівництвом національного лідера Нурсултана Назарбаєва. Можна продовжувати перераховувати подібні приклади, однак мета нашої статті полягає не в описі вдалого досвіду, а у виявленні механізмів, за допомогою яких цей досвід здійснюється.

Вдумливий аналіз як успіхів, так поразок різних лідерів в процесі спроб забезпечення стратегічного планування й практичної реалізації обраних ними стратегій дозволяє стверджувати, що в основі успіхів лежить системний аналіз ситуацій, які необхідно долати, й причин їх виникнення. Ще один компонент їх діяльності полягає у відкритості цього аналізу, висвітленні та відкритому й широкому обговоренні його результатів з людьми. Водночас необхідно також цілком відверто показати всю множину альтернативних варіантів виходу з цієї ситуації та можливі позитивні і негативні результати реалізації кожного з них. Ця інформація також має бути винесена на обговорення громадськості. Вже самі ці дії закладають основу довіри людей до лідера. Чим ширшим є коло учасників обговорення й чим більшим є число взятих до уваги їх пропозицій, тим вищим стає рівень цієї довіри.

Один з важливих елементів механізму забезпечення відповідності обраної лідером стратегії дійсно суспільним потребам полягає у визначенні цих потреб, доцільних шляхів і способів їх задоволення. Для їх визначення вкрай необхідно залучати авторитетних експертів з кожного складного питання. Наприклад, в тій же Польщі успіх ринкових трансформацій значною мірою був забезпечений залученням до їх визначення і практичної реалізації знаного економіста Лешека Бальцеровича. Він прийшов до уряду з командою своїх однодумців, не тільки компетентних, а й вольових молодих людей. Це було вкрай необхідно, оскільки зламати стереотипи мислення чиновників, які і прагнення багатьох політиків за рахунок популізму забезпечити прихід до влади є досить складним завданням.

Не можна не враховувати й такого моменту, як послідовне інформування суспільства про ситуацію, про цілі й очікувані результати здійснюваних дій і рішень. Це необхідно як для формування розуміння в суспільній свідомості невідкладної необхідності й без альтернативності трансформаційних процесів, так і для зміцнення довіри людей до лідера, про яку йшлося вище. І, безумовно, важливим складником діяльності лідера має бути його готовність до певних компромісів. Одним з них, зокрема, полягає у прагненні не допускати істотного погіршення добробуту широких верств населення, застосовувати компенсаторні механізми при проведенні реформ, пов'язаних з можливістю його погіршення.

Вкрай необхідно залучати до інформування людей ті суспільні інститути, які користуються їх довірою – засоби масової інформації, церкву, діячів науки і освіти, культури і мистецтва тощо. А для цього лідер і його команда повинні знаходити час і можливість для зустрічей з ними й доведення до їх свідомості сутності обраної стратегії, її необхідності й особливостей реалізації. Ці зустрічі мають носити не якийсь

ритуальний характер, а чітку цільову спрямованість на забезпечення їх учасниками підтримки дій лідера та його команди, роз'яснення і пропаганди їх у відповідних соціальних групах.

Ще однією особливістю механізму успішної діяльності лідера у просторі суспільних потреб слід вважати глибоке розуміння ним швидкоплинності часу й мінливості умов життя й діяльності людей і функціонування соціуму. Тому йому необхідне вміння своєчасно відмовлятися від того, що вже віджило й не спрацьовує, постійно відслідковувати провідні тенденції науково-технічного і соціального розвитку й обирати адекватну новим умовам стратегію дій. Але для цього поряд з високим рівнем професійної компетентності лідерові має бути притаманна ще й розвинена інтуїція, якій йому необхідно довіряти.

Використання описаних тут дещо схематично механізмів дії лідера у відповідності з дійсними суспільними потребами вимагає належного рівня його професійної компетентності. Вона передбачає наявність у нього розвинених аналітичних здібностей, стратегічного мислення і розуміння соціально-психологічних чинників як підтримки, так і неприйняття його пропозицій, дій і рішень. Водночас необхідною умовою мають бути його чесність, порядність і дійсне прагнення забезпечити досягнення як кінцевої мети трансформацій справжнього вагомого підвищення добробуту і якості життя людей, широкого їх залучення до розбудови громадянського суспільства і правової держави.

А для цього необхідна відповідна організація виявлення потенційних лідерів та їх цільової підготовки в системі освіти. Тільки тут вони отримають належні професійні, психологічні й інші людинознавчі знання, навчатися системному аналізу складних суперечливих ситуацій та вибору найдоцільніших шляхів їх подолання з множини можливих альтернатив. Але така підготовка не має бути масовою, оскільки лідер – певною мірою унікальне явище. Тож вона може бути успішною лише за умови створення спеціальних центрів лідерства у складі знаних вищих навчальних закладів, де нагромаджено необхідний досвід, є висококваліфікований науково-педагогічний склад та відповідна матеріально-технічна база. Саме тут має розвиватися філософія лідерства, виконуватися дослідження з філософії освіти, а їх результати безпосередньо впроваджуватися в навчально-виховний процес.

Висновки. Викладені міркування ґрунтуються на результатах більш як півстолітньої педагогічної діяльності й наукових досліджень автора, в тому числі у сфері лідерства й філософії освіти. Вони дозволяють впевнено дійти таких основних висновків.

По-перше, неодмінною умовою забезпечення самого існування, нормального функціонування і успішного розвитку суспільства постає наявність в ньому і в кожній соціальній групі лідерів, які здійснюють консолідацію відповідної спільноти, регулювання міжособистісних відносин та узгодження цілей, прагнень та інтересів людей. Тому однією з атрибутивних суспільних потреб виступає потреба в лідерах.

По-друге, широке розмаїття цілей і потреб, прагнень та інтересів людей вимагає від лідера умінь їх системного аналізу, узагальнення й визначення саме тих потреб, що відповідають дійсним прагненням переважної більшості людей і суспільства в цілому. Тому його рішення і практичні дії в контексті суспільних мають бути чіт-

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА,
УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА

кими, послідовними і зрозумілими для людей. Більш того, йому необхідне розвинене вміння аргументовано їх пояснювати як прихильникам, так і опонентам, переконуючи їх в необхідності здійснення саме цих дій.

По-третє, лідеру необхідний високий авторитет серед своїх прихильників і за-служена повага серед опонентів. Він має бути порядною і високоморальною людиною, розуміти неминучість розходжень в індивідуальних і суспільних потребах людей та цілком природні їх причини, добре розуміти соціально-психологічні аспекти взаємодій та всебічно враховувати їх в процесі вибору та реалізації стратегії своєї діяльності. Тому йому необхідні чіткі світоглядні позиції, широкий кругозір і разом з тим розвинена інтуїція.

Напрямки подальших розвідок. Складність і багатоаспектність, істотна важливість і суспільна значущість лідерства потребують всебічного системного дослідження цього феномену. Тому доцільними напрямками подальших його розвідок, на думку автора, є питання синергетики лідерства, технології організації виявлення потенційних лідерів та здійснення навчально-виховного процесу їх цільової підготовки та моніторингу наступної їх практичної діяльності.

Список літератури: 1. Бенніс У., Нанус Б. Лидеры. – М.: Чарли; Сильван, 2001. – 186 с. 2. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. – М.: Б.и., 1992. – 136 с. 3. Максвелл Дж. Законы лидерства / Пер. с англ. – М.: Попурри, 2011. – 320 с. 4. Ромашов О. В., Ромашова Л. О. Социология и психология управления. – М.: Издательство “Экзамен”, 2002. – 512 с. 5. Руководство и лидерство: философско-психологический анализ / М.А. Резниченко, М.В. Ланских, А.С. Пономарев, С.Н. Пазынич. – Белгород: ИД “Белгород”, 2012. – 136 с.

Bibliography (transliterated): 1. Bennis U., Nanus B. Lidery. – M.: Charli; Sil'van, 2001. – 186 s. 2. Blondel' Zh. Po-liticheskoe liderstvo. Put' k vseob#emljushhemu analizu. – M.: B.i., 1992. – 136 s. 3. Maksvell Dzh. Zakony liderstva / Per. s angl. – M.: Popurri, 2011. – 320 s. 4. Romashov O. V., Romashova L. O. Sociologija i psihologija upravlenija. – M.: Izdatel'stvo “Jek-zamen”, 2002. – 512 s. 5. Rukovodstvo i liderstvo: filosofsko-psihologicheskij ana-liz / M.A. Reznichenko, M.V. Lanskih, A.S. Ponomarev, S.N. Pazynich. – Belgorod: ID “Belgorod”, 2012. – 136 s.

UDC 342.5: 37.035.91

A. Ponomarov

THE LEDERSHIP PHENOMEN IN THE SOCIAL NEEDS CONTEXT

Leadership is a very important social phenomenon. It arises, exists and acts as a direct response to the vital need of the society in it. This need is driven by the need to harmonize the various goals, aspirations and interests of the people. In addition, it is necessary for the organization and coordination of joint activities of people to achieve common goals. The leader should use psychological and moral standing methods of influence on people.

However, a complex system of relationships and interdependencies between the leadership and the needs of society is not limited. A wide range of social needs must find the proper display of the general structure of the functions and responsibilities of the leader. On this basis, the company formed requirements for professionalism and personal qualities of the leader.

Professional competence of a leader involves deep understanding of the essence of the needs of society, their ability to analyze and summarize, and on this basis to build an effective strategy to meet those needs. Inasmuch as their satisfaction requires the participation of the whole society, the leader should enjoy the necessary professional and personal reputation of people.

Numerous historical examples strongly confirm the crucial role of leadership and the individual leader in the successful development of companies, organizations and entire states.

Keywords: *leadership, needs of society, the need for leaders, leaders of requirements, competence, professional and personal authority of the leader.*

УДК 342.5: 37.035.91

А. С. Пономарев

ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА В КОНТЕКСТЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОБЩЕСТВА

Лидерство представляет собой важный социальный феномен, который возникает, существует и действует как ответ на жизненную потребность общества в нем. Однако сложная система взаимосвязей и взаимозависимостей между лидерством и потребностями общества этим не ограничивается. Широкий спектр этих потребностей должен находить должное отображение в общей структуре функций и обязанностей лидера и в требованиях общества к его профессионализму и личностным качествам. Профессиональная компетентность лидера предполагает понимание им сущности потребностей общества, умения их анализировать и обобщать и на этой основе выстраивать эффективную стратегию удовлетворения этих потребностей. Поскольку же их удовлетворение требует участия всего общества, лидер должен пользоваться необходимым профессиональным и личным авторитетом людей.

Ключевые слова: *лидерство, потребности общества, потребность в лидерах, требования к лидерам, компетентность, профессиональный и личный авторитет лидера.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 14.09.2015

Я.Г. Гриньова

КОРПОРАТИВНІ ВІДНОСИНИ В СУЧАСНИЙ ПЕРІОД: СУСПІЛЬНІ ЗАПИТИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

**Який уряд кращий? Той, який
вчить нас управляти собою.**

Й. Гете

Статтю присвячено розкриттю суттєвих проблем становлення та нормативного регулювання корпоративних відносин у сучасних умовах. Проведено аналіз різних підходів до визначення понять “корпорація”, “корпоративні відносини”, наголошено на протиріччях законодавства та суспільних потреб щодо визначення цих понять. Автор прагне донести важливість розвивати, конкретизувати і розширити поняття “корпоративні відносини” на рівні юридичної науки і законодавства, що дасть суттєве підґрунтя укорінення цього поняття в системі інших суспільно-гуманітарних наук.

Ключові слова: корпорація, корпоративне право, корпоративні відносини, корпоративні права, нормативне регулювання, суспільні науки.

Актуальність дослідження. У сучасний період стрімкого розвитку українського суспільства різними суспільними науками (психологія, соціологія, етика, державне управління, менеджмент, педагогіка, філософія) широко досліджуються проблеми становлення і розвитку корпоративних відносин. Актуальність дослідження посилюється тим, що в суспільстві укорінилися такі поняття, як “корпоративна культура”, “корпоративне управління”, “корпоративна відповідальність”, “корпоративна філософія”, “корпоративна етика” та інші. Вони і стали предметом вивчення представниками різних наук, тому неможливо заперечувати факт розвитку нової моделі корпоративних відносин у нашому суспільстві. Але юридична наука поки що наполегливо чинить опір визнанню масового проникнення його в життєдіяльність підприємств, організацій, установ, трудових колективів. Тому й інтерес, і наявність різноманітних наукових поглядів щодо вивчення цих феноменів постійно зростає, що є очевидним. Корпоративну культуру розглядали у своїх працях Г. Атаманчук, О. Бабиць, Т. Базаров, М. Вебер, О. Віханський, О. Занковський, А. Кібанов, В. Колпаков, Ф. Лютенс, Є. Малінін, Ю. Одегов, В. Співак, Г. Суходольський, К. Терещук, В. Тертичка, Р. Уотермен, Дж. Хел, Ф. Хміль, Г. Хофстеде, Е. Шейн та ін. Корпоративне управління є предметом досліджень таких зарубіжних учених: А. Шлейфера та Р. Вішні, М. Бечта, Дж. Паунда, Дж. Веймера та Дж. Папе, Д. Деніса та ін. Також серед праць вітчизняних та російських науковців треба назвати роботи А. Педька, В. Євтушевського, К. Ковальської, Н. Бутенко, С. Румянцева, Т. Момот, Ю. Вінслава, С. Масютіна та ін. Питання корпоративної відповідальності вивчали І. Абраміна,

© Я.Г. Гриньова, 2015

В. Арутюнова, Ю. Благова, Л. Довгань, Е. Іванова, Б. Котляра, Ю. Хмельник та ін.; корпоративної філософії – В. Андрущенко, В. Бех, Є. Бистрицький, Є. Більченко, І. Дробот, Ю. Калиновський, В. Кремень, С. Куцепал, Г. Меднікова, М. Розумний, В. Ярошовець та ін., корпоративну етику – Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, М. Вебер, П. Козловські, С. Литовченко, М. Фрідмен, Р. Мілтон та ін.

Аналіз останніх джерел. Питання корпоративних відносин досліджувались у роботах неширокого кола українських вчених-юристів: В. І. Борисової, О. М. Вінник, Н. С. Глусь, О. Р. Кібенко, В. М. Кравчука, В. В. Луця, О. М. Переверзєва, Р. Б. Прилуцького, І. В. Спасибо-Фатєєвої, О. В. Щербина та інших авторів. Аналіз правових джерел, присвячених корпоративному праву, свідчить про те, що українська правова наука ще не визначилася ні з поняттям корпоративного права й корпоративних відносин, ні з його місцем у системі права. Проте активний сучасний суспільний розвиток спонукає науковців-правників до нових пошуків конкретизації і нормативного удосконалення корпоративних відносин, визначення кола їх суб'єктивного складу, вирішення питання виокремлення окремої галузі – корпоративного права, але пошуки ускладнюються явним протиріччям у чинному законодавстві.

Ми не ставимо за мету проаналізувати всі концептуальні підходи науковців, які існують, **мета статі** полягає у розкритті суттєвих проблем нормативного регулювання корпоративних відносин в умовах становлення ринкової економіки в Україні.

Постановка проблеми. Так, дійсно, стрімке формування нових і розвиток традиційних потреб суспільства спонукає нас до пошуку нових моделей нормативного регулювання, яке, у свою чергу, не повинно гальмувати його соціально-економічний розвиток, а навпаки - відповідати його сучасним запитам, упорядковувати нові суспільні відносини, вказувати на лінії поведінки, які потрібно застосовувати в тому чи іншому випадку. Суспільна діяльність виробників матеріальних і духовних благ не може діяти поза межами нормативного регулювання, тому основні нормативні поняття щодо становлення і розвитку корпоративних відносин в нашій державі повинні бути прописані і узгоджені на законодавчому рівні.

Виклад основного матеріалу. До недавнього часу корпоративне право в країнах пострадянського простору не вивчали. До 80-х років його практично не існувало. Держава з тоталітарним режимом не потребувала такого регулювання. Вона сама визначала життя індивідуальних і колективних суб'єктів в усіх суспільних вимірах. Корпоративне право не вивчають і до сьогодні у ВНЗ, у тому числі дуже рідко можна воно трапляється в програмах юридичних вишів. Проблема у тому, як зазначає І. Спасибо-Фатєєва, “пошуки ускладнюються тим, що в українській юриспруденції стосовно зазначених понять – повний хаос, що насамперед пов'язано з відсутністю у Цивільному кодексі України (далі ЦКУ) поняття корпорацій (як, власне, й понять корпоративних відносин та корпоративних прав) і суперечливістю регулювання корпорацій та корпоративних прав у Господарському кодексі України (далі ГКУ)” [1].

У зарубіжних джерелах трапляються різноманітні поняття корпорації, узагальнюючи їх під поняттям “корпорація” розуміють зареєстровану компанію (юридичну особу) або групу людей, які займаються комерційною і некомерційною діяльністю. Американський економіст С. Росс розглядає корпорацію як бізнес, що заснований у вигляді окремої юридичної особи, яка складається з однієї чи більше приватних або юридичних осіб [2].

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА

В Україні корпорація є організаційно-правовою формою об'єднань підприємств і різновидом господарського об'єднання. Відповідно до ст. 120 ГКУ корпорацією в Україні визнається договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації. Тобто, виходячи з положень цієї статті, виникає питання, наприклад, на підприємстві, організаційно-правова форма якого приватна (заснована одним засновником), корпоративні відносини приречені на небуття. Тоді як же ув'язувати із сьогоденними реаліями суспільного життя такі поняття, як “корпоративна етика”, “корпоративна культура”, “корпоративний менеджмент”, “корпоративний імідж”, “корпоративний спір”?

Варто погодитись з Р. Прилуцьким, який зазначає, що через відсутність у ЦК України визначення корпорації виникають різні її тлумачення, від яких безпосередньо залежить і визначення корпоративного права: 1) у вузькому розумінні корпорацією визнається акціонерне товариство. У такому разі корпоративне і акціонерне права збігаються; 2) у широкому розумінні корпораціями називають усі товариства (підприємницькі та непідприємницькі), внаслідок чого корпоративне право охоплюватиме регулюванням значно ширшу сферу відносин; 3) є проміжний варіант, який розглядає як корпорації лише підприємницькі товариства чи навіть – лише деякі види підприємницьких товариств: акціонерні товариства, ТОВ та товариство з додатковою відповідальністю і виробничі кооперативи [3].

На нашу думку, корпоративні відносини мають більш широке поняття, аніж те, що нам пропонує сьогодні Господарський кодекс України у ст. 167 ч. 1, де визначає поняття корпоративних прав як прав особи, частка якої визначається в статутному фонді (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) даної організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами [2]. В Законі України “Про акціонерні товариства” від 17 вересня 2008 р. дано визначення корпоративним правам. Корпоративні права – сукупність майнових і немайнових прав акціонера – власника акцій товариства, які впливають з права власності на акції, що включають право на участь в управлінні акціонерним товариством, отримання дивідендів та активів акціонерного товариства у разі його ліквідації відповідно до закону, а також інші права та правомочності, передбачені законом чи статутними документами.

Ураховуючи вищенаведені норми, виходить, що член корпорації - це той, хто має корпоративні права і може вступати у корпоративні відносини лише з подібними собі членами, а як же інші суб'єкти (наймані працівники, структурні підрозділи), вони де - поза корпорацією? Напевно, той, хто має корпоративні права, той здійснює або безпосереднє управління, або впливає на процес управлінської діяльності підприємства, має право одержувати інформацію про діяльність господарської організації; право брати участь у формуванні статутного фонду цієї організації; право розпоряджатися своїми частками (цінними паперами) у статутному капіталі або майні; право здійснювати відчуження часток у статутному капіталі господарської організації, цінних паперів, що засвідчують участь у цій організації у порядку, встановленому законом;

право брати участь у розподілі прибутку і тим самим вступає в різноманітні корпоративні відносини.

З вищенаведеного і положень кодексу треба виділяти таких суб'єктів корпоративних відносин, які мають особливий статус з переважним правом вирішального голосу щодо створення, визначення напрямів діяльності, припинення, реорганізації підприємства – це засновники й учасники-акціонери. Але ж обмежуватись у системі корпоративних відносин лише тими суб'єктами, компетенції яких виникають на рівні засновницьких прав господарських товариств не варто. Доречно на рівні законодавства з урахуванням сучасних викликів соціального (державного та громадського) управління конкретизувати коло суб'єктів корпоративних відносин, їх права та обов'язки.

Сьогодні також немає єдиної позиції щодо того, що розуміти під корпоративними відносинами. Щодо цього існує кілька точок зору. Одні вважають, що корпоративні відносини – це відносини організаційні. Концепція організаційних відносин була висунута О. А. Красавчиковим [4]. Виокремлюючи організаційні відносини, він вважав, що вони є службовими щодо основних майнових відносин і мають специфічну функцію впорядкування майнових відносин. На думку інших, корпоративні відносини як відносини власності – насамперед майнові відносини, закріплюються специфічні форми присвоєння майнових благ, що характеризуються множинністю суб'єктного складу. Разом з тим майнові відносини як “сторона” корпоративних відносин не можуть бути реалізовані без організаційних відносин. Тому корпоративні відносини необхідно розуміти як комплексні – майнові та пов'язані з ними немайнові (організаційні) відносини. Треті вважають, що корпоративні відносини є змішаними майново-організаційними відносинами. Усі існуючі позиції щодо розуміння корпоративних відносин мають право на існування, оскільки в кожному визначенні поняття корпоративних відносин за основу береться той чи інший критерій (об'єкт, зміст тощо) і самі корпоративні відносини диференціюються за цими критеріями на різні види.

Ми вважаємо, що корпоративні відносини ширші за своєю внутрішньою юридичною природою та охоплюють і трудові, і фінансові, і договірні, і етичні та ін., тобто це всі соціально-економічні й правові відносини по управлінню підприємством, які мають нормативно-розпорядчий характер і від постановки яких (професіоналізм, внутрішня дисципліна, особистісно-ціннісні орієнтації персоналу) залежить майбутнє всієї компанії. Тобто корпоративні відносини - це симбіоз суспільних відносин, які складаються в межах певного підприємства, установи, організації, а успішна діяльність (конкурентоспроможність, фінансова стабільність, упровадження інноваційних технологій, інвестиційна діяльність, ефективна кадрова політика і система управління персоналом тощо) господарюючих суб'єктів буде залежати від того, як на підприємстві побудований внутрішній механізм означених відносин, грамотна організація якого, безумовно, буде відображатися й на зовнішніх зв'язках і позитивно впливати на імідж підприємства в цілому.

Негативним чинником є дуже повільний процес формування юридичних норм щодо визначення державою певних суспільних відносин, які підлягають регулюванню, і який, в свою чергу, своєчасно не встигає реагувати на запити суспільства. На законодавчому рівні є нагальна потреба в узгодженні, конкретизації та формальному

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА,
УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА*

визначенні таких проблемних питань, я: підвідомчість трудових й корпоративних спорів, які виникають у судовій практиці; уточнення меж корпоративних і трудових відносин в діяльності господарських товариств; необхідність розробки теоретичних основ механізму адміністративно-правового регулювання у сфері корпоративної діяльності; корпоративний договір; корпоративні фінанси; корпоративна поведінка та ін.

Корпоративні відносини є предметом регулювання такої галузі права, як корпоративне, яке знаходиться на стадії досить повільного розвитку і не має фундаментально чіткої теоретичної основи, яка б утворювала систему даної науки.

На нашу думку, корпоративне право - це система норм, спрямована в першу чергу на внутрішнє (і які впливають на зовнішнє) комплексне регулювання виробничих, організаційних, управлінських, морально-етичних, трудових, договірних, фінансових, майнових і особисто-немайнових та інших відносин, які виникають у процесі здійснення господарської діяльності (вироблення продукції, надання послуг, виконання робіт) підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності і організаційно-правової форми, і які встановлюються між усіма його учасниками і членами (засновники, трудовий колектив, керівник, структурні відділи й підрозділи). Безперечно, таке визначення не є суто правовим, хоча якраз і репрезентує розуміння корпоративного права у "вузькому" значенні як внутрішнього права юридичної особи.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведене дослідження свідчить про те, що українське суспільство у зв'язку із прагненням країни до інтеграції у європейську й світову ринкову спільноту потребує більш досконалого нормативного регулювання корпоративних відносин, легального визнання та розвитку корпоративного права, узгодження норм на законодавчому рівні. Корпоративне право може стати потужним засобом правового механізму із забезпечення ефективно соціально-економічного розвитку суспільства. Разом з тим, проблема становлення і розвитку корпоративних відносин в українському суспільстві залишається нагальною і потребує подальших наукових досліджень.

Список літератури: 1. *Спасибо-Фатеева І.В.* Правова природа корпоративних відносин [Електронний ресурс] / І.В. Спасибо-Фатеева // Вісник господарського судочинства. – 2007. – № 5. – С. 87–99. – Режим доступу : http://217.76.198.234/cgi-bin/irbis32r_01_opac/cgiirbis_32.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN= 2. *Росс С.* Основы корпоративных финансов / С. Росс, Р. Вестерфилд, Б. Джордан. – М. : Лаборатория базовых знаний, 2000. – 720 с. 3. *Р.Б. Прилуцкий.* Часопис Академії адвокатури України – #19 (2'2013) (Про поняття корпоративного права та його місце у системі права України.). 4. *Красавчиков О.А.* Категории науки гражданского права. Избранные труды: В 2 т. - Т. 1. - М., 2005. - С. 52.

Bibliography (transliterated): 1. Spasibo-Fateeva I.V. Pravova priroda korporativnih vidnosin [Elektronnij re-surs] / I.V. Spasibo-Fateeva // Visnik gospodars'kogo sudochinstva. – 2007. – № 5. – S. 87–99. – Rezhim dostupu : http://217.76.198.234/cgi-bin/irbis32r_01_opac/cgiirbis_32.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN= 2. Ross S. Osnovy korporativnyh finansov / S. Ross, R. Vesterfeld, B. Dzhordan. – M. : Laboratorija bazovyh znanij, 2000. – 720 s. 3. R.B. Priluc'kij. Chasopis Akademii advokaturi Ukraïni – #19 (2'2013) (Pro ponjattja korporativnogo prava ta jogo misce u sistemi prava Ukraïni.). 4. Krasavchikov O.A. Kategorii nauki grazhdanskogo prava. Izbrannye trudy: V 2 t. - T. 1. - M., 2005. - S. 52.

Ya. Hrynova

CORPORATE RELATIONS IN A MODERN PERIOD: PUBLIC QUERY ON PERFECTION OF NORMATIVELY-LEGAL ADJUSTING

The article is sanctified to opening of substantial problems of becoming and normative adjusting of corporate relations in modern terms. The analysis of the different going is conducted near determination of concepts "corporation", "corporate relations", and support is done on contradictions of legislation and public to the necessities on determination of these concepts. An author aims to carry importance to develop, specify and extend a concept "Corporate relations" at the level of legal science and legislation, that will give the substantial founding of taking root of this concept in the system of other publicly-humanitarian sciences.

As in the legislation of Ukraine determination of corporation is absent there are her different interpretations, from that determination of corporate law, corporate relations and corporate laws, corporate spores of and other depends straight, an author determines a corporate law as system of norms sent first of all to the internal (and that influence on external) complex adjusting of productive, organizational, administrative, mental and ethical, labour, contractual, financial, property and personally - unproperty and another relations, that arise up in the process of realization of economic activity (production of goods, providing of services, to implementation of works) of enterprise, establishment, of organization regardless of pattern of ownership and legal form and that is set between all his participants and members (founders, labour collective, leader, structural departments and by subdivisions).

Keywords: corporation, corporate law, corporate relations, corporate laws, normative adjusting, social sciences.

УДК 304.2

Я.Г. Гринева

КОРПОРАТИВНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД: ОБЩЕСТВЕННЫЙ ЗАПРОС НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМАТИВНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Статья посвящена раскрытию существенных проблем становления и нормативного регулирования корпоративных отношений в современных условиях. Проведен анализ различных подходов к определению понятий "корпорация", "корпоративные отношения", сделан упор на противоречиях законодательства и общественных потребностей по определению этих понятий. Автор стремится донести важность развивать, конкретизировать и расширить понятие "корпоративные отношения" на уровне юридической науки и законодательства, что даст существенное основание укоренения этого понятия в системе других общественно-гуманитарных наук.

Ключевые слова: корпорация, корпоративное право, корпоративные отношения, корпоративные права, нормативное регулирование, общественные науки.

Стаття надійшла до редакційної колегії 18.11.2015

Н.В. Підбуцька

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА У СТАРШОМУ ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

У статті розкривається проблема формування лідерських якостей у старшому юнацькому віці, обґрунтовується необхідність розвитку цих якостей саме у цьому періоді. Проводиться теоретичний аналіз феномену лідерства вітчизняної та зарубіжної літератури, зокрема, уявлення про лідерство в рамках таких підходів, як процесуальний, системний, діяльнісний та синтетичний. Встановлено, що саме студентський період є сензитивним для формування лідерського потенціалу особистості молодшої людини.

Ключові слова: феномен лідерства, старший юнацький вік, лідерський потенціал, сенситивний період.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження проблеми уявлень про лідерство продиктована стрімким зростанням попиту на лідерство як здатності об'єднувати інших людей для досягнення поставлених цілей. Зміни, що відбуваються в сучасному світі щодня, ставлять нові вимоги до лідера, який повинен мати розвинутий емоційний інтелект, бути гнучким та мобільним, вміти відстоювати інтереси групи тощо. Такі ж вимоги висувуються і до лідера у старшому юнацькому віці, який є базою у подальшому формуванні лідерських здібностей та якостей, що зумовлює актуальність обраної теми.

Аналіз попередніх наукових досліджень. Якостям лідера в природі лідерства приділяли увагу багато філософів минулого: Конфуцій, Сократ, Платон, Арістотель, Ж. Ж. Руссо, Ж.О. Ламетрі, К.Л. Гельвецій, І. Кант, Т. Карлейль, Ф. Ніцше, З. Фрейд та інші. Особливе значення для розуміння ключових питань, пов'язаних з лідерством, мають роботи Р.Л. Кричевського та Є.М. Дубовського, Б.Д. Паригіна, О.Г. Романовського, Т.В. Гури, О.С. Пономарьова. Особливу цінність становлять численні експериментальні дослідження, присвячені різним аспектам лідерства та керівництва в різних колективах – виробничих, навчальних (Є.С. Кузьмін, Л.І. Уманський та ін.).

Психологічним особливостям студентського віку особливу увагу приділяли такі вчені: Б.Г. Ананьєв, М.Д. Дворяшина, Л.С. Грановська, В.Т. Лісовський, І.А. Зимня, І.С. Кон. У дослідженнях Л.А. Баранової, М.Д. Дворяшиної, Є.І. Степанова, Л.М. Фоменко, Ю.М.Кулюткіна, В.О. Якуніна та інших нагромаджено великий емпіричний матеріал спостережень, наводяться результати експериментів і теоретичні узагальнення з цієї проблеми. Проте проблема становлення лідерства в юнацькому віці не набула достатньої уваги.

Мета дослідження полягає у теоретичному вивченні уявлень про лідерство у старшому юнацькому віці.

© Н.В. Підбуцька, 2015

Виклад основного матеріалу. Інтерес дослідників до проблеми лідерства закономірний: у людському суспільстві існують різні групи, неодмінним атрибутом яких на певному етапі розвитку є висування лідера.

Важливою частиною даного дослідження вважаємо аналіз феномену лідерства згідно з різними теоретико-методологічними підходами. Так, представники *системного підходу* вважали, що аналіз лідерства повинен базуватися на врахуванні трьох основних складників цього процесу: характеристиках лідерів, характеристиках послідовників і характеристиках ситуацій, в яких має місце взаємодія членів групи. С.О. Аліфанов, досліджуючи уявлення про лідерство зарубіжних вчених, зазначив такі напрямки:

- когнітивний підхід (лідерство як образ);
- інтераціоналістський підхід (лідерство як інтераціоналістський феномен);
- теорія систем (лідерство як погранична роль) [1].

Аналіз наукового доробку із соціальної психології дозволив визначити лідера як такого члена малої групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи для її організації при вирішенні конкретного завдання. Він демонструє більш високий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання. Таким чином, лідер висувається в конкретній ситуації, беручи на себе певні функції. Інші члени групи приймають лідерство, тобто будують з лідером такі відносини, які припускають, що він буде вести, а вони будуть веденими. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер немислимий поодиноці, він завжди є елементом групової структури, а лідерство є система відносин у цій структурі. Тому феномен лідерства належить до динамічних процесів малої групи. Цей процес може бути досить суперечливим: міра домагань лідера і міра готовності інших членів групи прийняти його провідну роль можуть не збігатися [2].

У радянській соціальній науці проблема лідерства була піднята у 1920-1930-х роках. Вона перебувала в зоні уваги психологів, що розглядають її переважно на матеріалі дитячих груп (як організованих, так і стихійних). Більшість авторів, які писали в той період про колектив, тією чи іншою мірою стосувалися проблеми “ватажків”. Тут можна згадати роботи Є.О. Аркіна, Д.Б. Ельконіна, О.С. Залужного, П.П. Блонського та ін. У них обговорювалася роль і функція ватажків у дитячому колективі, чинники висунення дитини у ватажки, типи ватажків тощо [10].

Одним із перших дослідників стосунків дітей був Є.А. Аркін. Він звернув увагу на роль і місце ватажків (лідерів) в елементарних об'єднаннях дітей. Він вважав, що дитячі ватажки іноді більшою мірою, ніж педагогічний персонал, задають тон у житті хлопців. Основною якістю дитини-ватажка Є.О. Аркін вважав ініціативність.

Зрушення від трактування рис лідера до функціонального розуміння даного феномена можна побачити в роботах О.С. Залужного, який розглядає генезис ватажків, починаючи з дошкільного віку. Розрізняє функції ватажків - від ситуаційної ініціативи у грі до загального керівництва групою, виокремлює роль організатора і керівника. На думку науковця, лідер здатний утримувати колектив своїм впливом, завдяки лідеру (ватажкові) колектив зберігає свою цілісність і структуру [1].

У вітчизняній психології проблеми лідерства вивчали Л.І. Уманський, І.П. Волков, Р.Л. Кричевський, В.І. Зацепін, Н.П. Анієєва, Я.Л. Коломінський, О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов, Т.В. Гура.

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА,
УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТА

Р.Л. Кричевський, Б.Д. Паригін та інші дослідники розглядають лідера в умовах групової діяльності. З цієї точки зору лідером є член соціальної групи, що висувається в результаті взаємин її членів у лідерській ситуації і організації, що сприяє, групи для досягнення поставленої перед групою мети [20].

Процесуальний підхід до групового чинника лідерства відображений у роботах Р.Л. Кричевського. Його концепція ціннісного обміну дозволяє ідентифікувати механізм впливу лідера на інших членів групи. Найчастіше особистість лідера є об'єктом ідентифікації у членів групи з тими якостями, які оцінюються ними як відсутні. Так, у процесі взаємодії лідера і членів групи відбувається обмін цінностями - група забезпечує лідеру більш високий статус в обмін на його внесок у створення групових цінностей. Специфіка провідної діяльності групи визначає своєрідність динаміки процесу лідерства [14].

Д.В. Беспалов розкриває лідерство через організованість-дезорганізованість групи. Цільова група, на якій проводиться дослідження - діти шкільного віку. Автор протягом декількох років досліджував чинники соціального середовища, що впливають на характеристики лідерства, провів кореляцію взаємодіючих факторів. У результаті вдалося довести, що лідерський потенціал залежить від схильностей і потреб самої особистості до організаторської діяльності [10].

М.Р. Бітянова вважає, що лідера породжують не стільки особистісні якості або їх особливе поєднання, скільки структура взаємин у даній конкретній групі. Ця система міжособистісних зв'язків формується і визначається цілями групи, ціннісними нормами, у ній сформованими. І саме на основі цих цінностей і цілей висувається конкретний лідер групи. Лідер ніби уособлює систему бажаних групою цілей і цінностей, є їх носієм, активним провідником у життя [10].

Здатність до лідерства розглядалась як властивість обдарованої особистості, що забезпечує індивіду центральне положення в будь-якій групі, у будь-якій ситуації. Численні роботи спрямовані на пошук універсальної лідерської риси або, скоріше, набору рис. При цьому вивчалися різні групи: від дітей-дошкільнят до людей зрілого віку, різні типи лідерів [14].

Питання розвитку лідерського потенціалу досліджували О.Л. Уманський, В.Д. Гончаров, Д.В. Беспалов, Т.В. Бендас. Лідерський потенціал - особистісний ресурс, реалізований у процесі здійснення мотивів особистості в соціально значущій діяльності. Реалізація лідерського потенціалу дозволяє розкрити людині індивідуально-психологічні ресурси і резерви особистості. Розвиток і розкриття особистості стає можливим під час групової діяльності [6].

Л.І. Уманський виокремлює шість типів лідера, що узгоджуються з їхніми функціями:

- лідер-організатор (виконує функцію групової інтеграції);
- лідер-ініціатор (головує при вирішенні нових проблем, висуває ідеї);
- лідер-генератор емоційного настрою (домінує у формуванні настрою групи);
- лідер-ерудит (відрізняється просторістю знань);
- лідер-еталон (є центром емоційного тяжіння, відповідає ролі "зірки", є зразком, ідеалом);
- лідер-майстер, умілець (фахівець в якомусь виді діяльності).

Н.С. Жеребова зазначає, що лідерство як соціально-психологічне явище існує в усіх людських суспільствах. При цьому вона підкреслює, що корені цього явища треба шукати у взаємодії зовнішніх умов з психікою людини. У сучасних умовах лідерство засноване не на традиції, а логічно випливає із психології сучасної людини, хоча основний принцип - принцип переваги - зберігається. Лідер неодмінно повинен в чомусь перевершувати інших членів групи (розумову, моральну перевагу, перевагу в силі тощо) [11].

У межах вітчизняних традицій дослідження феномену лідерства слід звернути увагу на зміст та результати використання діяльнісного підходу, концептуальні положення якого свого часу були розроблені та запропоновані до використання у психологічній практиці М.Я. Басовим, С.Л. Рубінштейном, О.М. Леонтьєвим. На переконання фахівців, діяльнісний підхід, за умови певних абстрагувань, може бути розглянутий як одна з першооснов для формування та розвитку такого продуктивного напрямку сучасної психологічної думки, як психологія дій. Увага дослідників усе далі частіше зосереджувалась на вивченні змісту та природи виникнення сенсорних, перцептивних, предметних, виконавських, мнемічних, розумових, афективних та інших феноменів діяльності соціального об'єкта. Дії, а також їх структурні компоненти: мотиви, цілі, завдання, способи виконання та умови здійснення [7].

Т.В. Махіна у роботі, присвяченій тренінговій програмі з формування лідерських якостей студентів-менеджерів, розкриває особистість лідера через особливості мотиваційної сфери, наполегливість, ініціативність, звертання до рефлексії, розвитку та використання внутрішнього потенціалу. Важливим аспектом розвитку лідерства науковець вважає спрямованість на самоактуалізацію та саморозвиток, що передбачає реалізацію всієї повноти особистісних і професійних устремлінь людини, бажання мати незалежність і свободу дій, і на досягнення їм закономірних успіхів у своїй діяльності [15]. О.В. Євтіхов розкрив такі характеристики лідерства: лідер повинен мати послідовників; лідерство – це когнітивний конструкт, сфера взаємодії, заснована на авторитеті, складається з лідерських актів, базується на неформальному впливі [10, с. 18-20].

Зарубіжні дослідники вивчали феномен “лідерство” протягом усього ХХ століття. Лідерство розглядалося ними з різних боків із виокремленням різних аспектів, в результаті чого нагромаджено багатий емпіричний матеріал і розроблено безліч моделей і концепцій [10].

Одна зі спроб опису лідерства з позиції нового, *синтетичного* підходу, належить Джиббу. Він розглядає лідерство як інтеракціоністський феномен, що виникає під час утворення групи. Інтеракція (взаємодія) членів групи обумовлює розвиток групової структури і пов'язану з ним диференціацію групових ролей. Уявлення особистості про роль лідера залежать не тільки від рольових приписів групи та індивідуальних властивостей особистості, але також і від сприйняття членами групи даної особистості, яка відповідає цим розпорядженням. Останнє, проте, змінюється від ситуації до ситуації [18].

Розуміння лідерства як уміння впливати на інших, похідного від феномену влади, можна побачити у визначенні Ж. Блонделя. Згідно з його уявленням, лідерство за своєю суттю і за формою є феноменом влади. Лідерство - це влада, тому що воно полягає у здатності одного або декількох осіб, які перебувають на вершині, змушувати

ти інших робити те позитивне або негативне, що останні в інших умовах могли б не робити [20].

Під лідерством психолого-педагогічні дослідники США розуміють систему внутрішньогрупової взаємодії, спрямовану на “рішення загальних проблем”, а також як “процес впливу на діяльність групи, спрямований на визначення і досягнення цілей”.

У зарубіжній психології розробка теорії спричинила появи низки концепцій лідерства. До основних, найбільш поширених у соціально-психологічній літературі, теорій лідерства належать такі:

- теорія рис лідера;
- теорія лідерства як функції групи;
- теорія лідерства як функції ситуації [18].

Прихильники теорії рис Л. Бернард, С. Кілбоурн, В. Бінхам та інші вважали, що лідером людину роблять певні психологічні якості і властивості. Лідер розглядався ними через призму низки чинників: По-перше, до таких чинників належали його здібності - розумові, вербальні. По-друге, досягнення – освіта і фізичний розвиток. По-третє, відповідальність – залежність, ініціатива, завзятість, бажання. По-четверте, участь – активність, кооперація. По-п'яте, статус – соціально-економічне становище, популярність. По-шосте, важливими визнавалися ситуативні риси особистості. Основні якості, які прихильники цієї теорії вважали необхідними для лідера: сильне прагнення до відповідальності та завершення справи; енергія і наполегливість у досягненні мети, ризикованість і оригінальність у вирішенні проблем; ініціативність; самовпевненість; здатність впливати на поведінку оточуючих, структурувати соціальні взаємини; бажання взяти на себе всі наслідки дій і рішень; здатність протистояти фрустрації і розпаду групи [19, с. 22].

Пошуки детермінант лідерства як психологічного явища вже на початку 50-х років зміщуються в бік вивчення групових взаємин. Так виникає теорія лідерства як функція групи, в якій лідер розуміється як особа, що найбільшою мірою відповідає соціальним очікуванням групи і найбільш послідовно дотримується її норм і цінностей [18].

У рамках теорії середовища В. Хоккінг вважав, що лідерство – це така функція групи, яка надається лідеру у тому випадку, коли група задоволена та вірить програмі лідера. Відповідно до цього Х. Персон висунув дві гіпотези: по-перше, якості лідера та сам лідер визначаються ситуативно; по-друге, усі якості, які лідер виявив у тій чи іншій ситуації, є результатом попередніх лідерських ситуацій [16].

Проблема лідерства також є однією із важливих у соціологічній теорії та практиці. Так, однією з найвідоміших теорій лідерства є така, що пов'язує лідерство із функцією ситуації (Р. Бейлс, Т. Ньюк, А. Хейр). Їх теоретичні висновки засновані на емпіричних дослідженнях, результати яких свідчили про те, що одна й та ж людина в різних ситуаціях, пов'язаних зі спілкуванням та взаємодією, посідають різні соціальні положення. Тож вони зробили висновок, що “лідерство є не стільки функцією особистості або групи, скільки результатом складного і багатопланового впливу різних чинників при входженні в різні ситуації” [18].

Інші зарубіжні вчені пов'язували та описували лідерство через поняття “статус”, “взаємодія”, “свідомість” і “поведінка” індивідів стосовно інших членів органі-

зованої групи (Р. Стогдилл і С. Шартл). Акцентування уваги на таких складових змісту феномену лідерства, як риси і мотиви поведінки лідера та його послідовників, суспільний імідж, риси та характеристики лідерської ролі, дозволили не лише прийняти до уваги вплив так званого інституційного контексту, а і визначити місце та роль “ситуації” у формуванні та розвитку лідерських якостей особистості (Х. Герт і С. Міллз) [18].

Тож, відповідно до вищенаведеного можна констатувати, що, незважаючи на велику кількість наукового доробку з проблеми лідерства, на сьогодні не існує єдиної точки зору на цю проблему. Однак зрозуміло, що лідерський потенціал та лідерські якості необхідно розвивати, особливо в юнацькому віці, що зумовить у майбутньому більш успішну особистісно-професійну самореалізацію та самоздійснення.

Проблема формування лідерських якостей є викликом сьогодення, що підтверджується впровадженням в освітній процес ВНЗ України таких міжнародних проєктів, як *ELITE*, *Tempus* тощо, оскільки “сьогоднішні лідери серед соціально активних студентів в майбутньому можуть виявити себе як керівники, громадські і політичні лідери, сферою діяльності яких є суспільство та його соціальні інститути” [4].

Незважаючи на те що членство в різних групах важливо для людини на всіх етапах його соціалізації, у підлітковому і юнацькому віці почуття приналежності до спільності має істотне значення для розвитку особистості індивідуума, впливаючи на формування певних норм і цінностей, планування своєї подальшої життєдіяльності. У цій ситуації лідер стає референтною особою, яка має найбільший авторитет і популярність. Лідер може прямо впливати на становлення спрямованості своєї мікрогрупи, формувати у товаришів норми і ідеали [17].

Недостатньо вивченими є детермінанти та характеристики лідерства в малій студентській навчальній групі. З одного боку, вона є результатом прямих і непрямих педагогічних, адміністративних впливів. З іншого боку, це організм, що саморозвивається і діє за власне виробленими правилами, не залежними від думки дорослих. Ця симбіотичність знаходить своє вираження у структурі студентської групи, що складається з систем формальних і неформальних відносин [3].

Аналіз науково-психологічної літератури свідчить про те, що найбільш сприятливим періодом для розвитку лідерських якостей є юнацький вік, який є як би “третім світом”, існуючим між дитинством і дорослістю. Даний період характеризується формуванням самосвідомості, власного світогляду як цілісної системи поглядів, знань, переконань, своєї життєвої філософії. Молода людина прагне заново і критично осмислити все навколишнє, затвердити свою самостійність і оригінальність, створити власні теорії сенсу життя [13].

К.М. Дубовська вважає, що механізмом впливу лідера юнацького колективу є ідентифікація. Згідно з отриманими нею даними, найбільш часто ідентифікація розгортається за тими особливо цінними якостями, які у нього відсутні або розвинені недостатньо. А оскільки носієм найбільш цінних характеристик у групі є лідер, то члени ідентифікуються саме з ним [9].

Л.Г. Подоляк та В.І. Юрченко розуміють студентську групу як складне і різноманітне соціальне явище, яке розвивається за законами спілкування, вона є автономною й самодостатньою спільністю, яка здатна сама вирішувати свої внутрішні проблеми. Студентські групи функціонують на основі як самоврядування через систему

формальних і неформальних лідерів, так і управляючого впливу з боку викладача [14].

Так, у студентських групах існують ролі, найбільш значущі відносно решти – це роль лідера. У всіх випадках висунення в лідери зумовлено ефективністю вкладу члена групи у вирішення групових завдань. Іншими словами, лідер з'являється в тому випадку, якщо члени групи визнають діяльність якого-небудь індивіда найбільш значущою, а його внесок у діяльність групи найбільш цінним [6]. Тож для того, щоб стати лідером серед студентів, необхідно взяти на себе вирішення тих питань, які є складними та важливими для студентів (захист проекту, відносини з викладачем, деканатом тощо). Тому зрозуміло, що лідер у групі не може виникнути і функціонувати без підтримки її членів, які визнають його видатні якості та здібності. Лідер є особистісно-рольовим втіленням й уособленням інтересів групи як соціального суб'єкта. Функція лідера у студентському середовищі передбачає постійне, регулярне здійснення і відстеження завдань, інтересів групи як єдиного цілого. Він безпосередньо несе відповідальність за престиж, згуртованість, інтегрованість групи. Більшість вчених схиляються до того, що здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості його організаторських і комунікативних якостей [11].

Аналіз наукової літератури свідчить, що лідер повинен володіти такими характерологічними рисами: воля, психічна стійкість, критичність, витривалість, оптимістичність, наполегливість, адаптивність, вимогливість до себе та інших, сприйнятливість до нового, рішучість, ініціативність, незалежність, самокритичність, надійність, стресостійкість [6]. Тож протягом навчання у ВНЗ є необхідність розвивати саме ці особистісні властивості засобами соціально-психологічного тренінгу, проведенням діагностування з метою подальшого формування відповідних якостей.

Відомо, що студентський вік, за твердженням Б.Г. Ананьєва, є сензитивним для формування соціогенних якостей, до яких, безумовно, належать і лідерські, оскільки в цьому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, певного рівня розвитку досягають такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість тощо. Лідер студентської групи – це завжди затребуваний член команди, що володіє не тільки професійними, але й управлінськими навичками. Таким чином, за результатами Н.В. Беякової, образу ідеального лідера студентської групи приписуються такі якості, як уміння координувати зусилля членів групи, логічність у системі аргументації, наполегливість у досягненні мети, високі досягнення у навчанні, ерудованість, глибокі професійні знання, уміння відстоювати інтереси групи і ставити групові інтереси вище особистих, вирішення конфліктних ситуацій [5, с. 20]. Тож, відповідно до вищезазначених уявлень, необхідно розробляти практичні рекомендації для психологічного супроводження вищої освіти.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, студентська група – це складне соціальне явище, яке розвивається за об'єктивно існуючими законами, законами спілкування. Студентський вік є сприятливим для формування лідерських якостей, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, здійснюється суспільно корисна діяльність, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності. Враховуючи специфіку навчальної

діяльності у вищому навчальному закладі, особливої важливості набуває лідерство у сфері емоційної активності групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення умов для її досягнення. Емпіричне вивчення феномену лідерства в юнацькому віці вважаємо перспективним напрямом досліджень.

Список літератури: 1. Алифанов С.А. Основные направления анализа лидерства / Алифанов С.А. // Вопросы психологии . – 1991. – №3. 2. Ананьев Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста / Ананьев Б. Г. // Современные психологические проблемы высшей школы – Вып. 2. – Л. – 1974. 3. Андреева Г.М. Социальная психология / Андреева Г. М. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 373 с. 4. Банных Г.А. Лидерство, харизматичность и культовость в представлениях современной студенческой молодежи (на материалах г. Екатеринбурга) / Г.А. Банных. – Режим доступа: http://www.chiep.ru/pics/uploads/docs/NIR/CONFERENCE/Bannyh_G.A.pdf (Заглавие с экрана) 5. Белякова Н.В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: Дис. ... канд. психол. наук / Белякова Наталья Владимировна. – М., 2002. – 197 с. 6. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учебное пособие / Бендас Т.В. – СПб: Питер, 2009. - 431 с. 7. Большой психологический словарь / Под редакцией Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – М.: Прайм-Еврознак, 2007. – 672 с. 8. Гидденс Э. Социология / Гидденс Э.; под ред. Л. С. Гурьевой, Л. Н. Посилевича. – М: Эдиториал УРСС, 1999. – 703 с. 9. Дубовская Е.М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах: автореф. дисс. канд. псих. наук / Е.М. Дубовская – Москва, 1984. – 20 с. 10. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / Евтихов О. В. – СПб: Речь, 2007. – 238 с. 11. Жеребова Н. С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования. Руководство и лидерство / Жеребова Н. С. – СПб: ЛГПУ, 1973. – С. 61-65. 12. Захарова Л. Н. Личностные особенности, стили поведения и типы, профессионально самоидентификации студентов педагогического вуза / Захарова Л. Н. // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. 13. Кон И. С. Психология юношеского возраста: Проблемы формирования личности / Кон И. С. – Москва, 1976. – 175 с. 14. Кравченко Ф. И. Социология: учебное пособие для вузов / Кравченко Ф. И. – М: Логос, 2002. – 640 с. 15. Махина Т.В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов-будущих менеджеров: автореф. дисс. канд. псих. наук / Т.В. Махина – Москва, 2003. – 22 с. 16. Ольшанский Д. В. Политическая психология / Ольшанский Д.В. – Москва, 2002. 17. Первитская А. М. Формирование лидерской деятельности в юношеском возрасте: автореф. дисс. канд. псих. наук / Первитская А. М. – Екатеринбург, 2007. – 27 с. 18. Петровский А. В. История и теория психологии: в 2 т. / М.Г. Ярошевский, А.В. Петровский – М: ИНФРА-М, 1998. – Т. 2. – 528 с. 19. Романовський О.Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О.Г.Романовський, Н.В.Середа // Теорія і практика управління соціальними системами. – № 3, 2013. – С. 20-27. 20. Столяренко Л. Д. Основы психологии / Столяренко Л.Д. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. – С. 48. 21. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании / Шевандрин Н. И. – Москва, 1995. – 227 с.

Bibliography (transliterated): 1. Alifanov S.A. Osnovnye napravlenija analiza liderstva / Alifanov S.A. // Voprosy psichologii . – 1991. □ №3. 2. Anan'ev B.G. K psichofiziologii studencheskogo vozrasta / Anan'ev B. G. // Sovremennye psichologicheskie problemy vysshej shkoly – Vyp. 2. – L. – 1974. 3. Andreeva G.M. Social'naja psichologija / Andreeva G. M. – M.: Aspekt Press, 2000. – 373 s. 4. Bannyh G.A. Liderstvo, harizmatichnost' i kul'tovost' v pred-stavlenijah sovremennoj studencheskoj molodezhi (na materialah g. Ekaterinburga) / G.A. Bannyh. – Rezhim dostupu: http://www.chiep.ru/pics/uploads/docs/NIR/CONFERENC/Bannyh_G.A.pdf (Zaglavie s jekrana) 5. Beljakova N.V. Social'no-psichologicheskie osobennosti projavlenija liderstva v studencheskih gruppah: Dis. ... kand. psichol. nauk / Beljakova Natal'ja Vladimirovna. – M., 2002. □ 197 s. 6. Bendas T. V. Psichologija liderstva: Uchebnoe posobie / Bendas T.V. – SPb: Piter, 2009. – 431 s. 7. Bol'shoj psichologicheskij slovar' / Pod redakciej B.G. Meshherjakova, V. P. Zinchenko. – M.: Prajm-Evroznak, 2007. – 672 s. 8. Giddens Je. Sociologija / Giddens Je.; pod red. L. S. Gur'evoj, L. N. Posilevicha. □ M: Jeditorial URSS, 1999. □ 703 s. 9. Dubovskaja E.M. Vlijanie lidera na sverstnikov v junosheskih gruppah: avtoref. diss. kand. psich. nauk / E.M. Dubovskaja – Moskva, 1984. – 20 s. 10. Evtihov O.V. Strategii i priemy liderstva: teorija i praktika / Ev-tihov O. V. – SPb: Rech', 2007. – 238 s. 11. Zherebova N. S. Liderstvo v malyh gruppah kak ob'ekt social'no-psichologicheskogo issledovanija. Rukovodstvo i liderstvo / Zhe-rebova N. S. – SPb: LGPU, 1973. – S. 61-65. 12. Zaharova L. N. Lichnostnye osobennosti, stili povedenija i tipy, professional'no samoidentifikacii studentov peda-gogicheskogo vuza / Zaharova L. N. // Voprosy psichologii. – 1998. □ № 2. 13. Kon I. S. Psichologija junosheskogo vozrasta: Problemy formirovanija lichnosti / Kon I. S. – Moskva, 1976. – 175 s. 14. Kravchenko F.I. Sociologija: uchebnoe posobie dlja vuzov / Kravchenko F. I. □ M: Logos, 2002. – 640 s. 15. Mahina T.V. Osobennosti ispol'zova-nija social'no-psichologicheskogo treninga v celjah razvitija liderskih kachestv stude-ntov-budushhih menedzherov: avtoref. diss. kand. psich. nauk / T.V. Mahina – Moskva, 2003. – 22 s. 16. Ol'shanskij D. V. Politicheskaja psichologija / Ol'shanskij D. V. – Moskva, 2002. 17. Pervitskaja A. M. Formirovanie liderskoj dejatel'nosti v junosheskom vozraste: avtoref. diss. kand. psich. nauk / Pervitskaja A. M. – Ekaterinburg, 2007. – 27 s. 18. Petrovskij A. V. Istorija i teorija psichologii: v 2 t. / M.G. Jaroshevskij, A.V. Petrovskij – M: INFRA-M, 1998. – T. 2. – 528 s. 19. Romanovskij O.G. Osobis-tist' suchasnogo kerivnika v aspekti teorii duhovnogo liderstva / O.G. Romanovskij, N.V. Sereda // Teorija i praktika upravlinnja social'nimi sistemami. – № 3, 2013. – S. 20-27. 20. Stoljarenko L. D. Osnovy psichologii / Stoljarenko L.D. – Rostov-na-Donu: Feniks, 1997. – S. 48. 21. Shevandrin N.I. Social'naja psichologija v obrazova-nii / Shevandrin N.I. – Moskva, 1995. – 227 s.

UDC 159.378

N. Pidbutska

THEORETICAL BASIS OF STUDYING THE PHENOMENON OF LEADERSHIP IN SENIOR ADOLESCENCE

The article reveals the problem of forming of leadership qualities in older adolescence, the necessity of the development of these qualities in this period. Theoretical analysis

of the phenomenon of leadership in domestic and foreign literature, in particular, the perceptions of leadership within the framework of such approaches as procedural, systemic, activity-based and synthetic. Representatives of the systemic approach believed that the analysis of leadership must be based on consideration of three main components: the characteristics of leaders, characteristics of followers and the characteristics of the situations. Under the procedural approach, the personality of a leader is an object of identification of group members with those qualities that are valued by them as absent. According to the synthetic approach leadership interactionists is a phenomenon that occurs during the formation of the group.

Accented that the problem of forming of leadership qualities is a challenge, as evidenced by the implementation in the educational process of UNIVERSITIES of Ukraine such international projects as "ELITE", "Tempus", etc.

Found that student period is sensitive for the formation of the leadership potential of the individual young person. So, in order to become a leader among the students need to take to address issues that are both important and difficult for students (defense of the project, the relationship with the teacher etc.). Therefore, it is clear that the leader of the group cannot arise and function without the support of its members, recognizing his outstanding qualities and abilities.

Key words: *the phenomenon of leadership, senior youth age, leadership potential, sensitive period.*

УДК 159.378

Н.В. Підбуцька

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА В СТАРШЕМ ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

В статье раскрывается проблема формирования лидерских качеств в старшем юношеском возрасте, обосновывается необходимость развития этих качеств именно в этом периоде. Проводится теоретический анализ феномена лидерства в отечественной и зарубежной литературе, в частности, представления о лидерстве в рамках таких подходов, как процессуальный, системный, деятельностный и синтетический. Установлено, что именно студенческий период является сензитивным для формирования лидерского потенциала личности молодого человека.

Ключевые слова: *феномен лидерства, старший юношеский возраст, лидерский потенциал, сенситивный период.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 7.12.2015

В.О. Олефір

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНІ ПЕРЕДУМОВИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наведено результати дослідження інтелектуально-особистісного потенціалу як передумови саморегуляції суб'єкта навчальної діяльності. Показано, що інтелектуально-особистісний потенціал передбачає 55% дисперсії академічної успішності студентів, значно перевищуючи вклад окремих компонентів. Вплив змінних, що утворюють інтелектуально-особистісний потенціал, на академічну успішність студентів змінюється протягом навчання. Зокрема, зменшується вплив вербального інтелекту і збільшується вплив когнітивно-мотиваційних та волевих характеристик (самоефективності, оптимістичного атрибутивного стилю, орієнтації на дію/стан).

Наполегливість як ключовий складник мотивації є як самостійним предиктором академічної успішності, так і змінною, що опосередковує вплив особистісного потенціалу на успішність.

Ключові слова: інтелектуально-особистісний потенціал, наполегливість, академічна успішність.

Постановка проблеми. Однією з важливих особливостей навчальної діяльності у вищому навчальному закладі є динамічність і невизначеність освітнього середовища. Його рухливість і мінливість обумовлена безліччю практик і ситуацій, результатом яких воно і є. Тому в динамічному і невизначеному освітньому середовищі значне місце у студентів посідають дії самоконтролю і самооцінки, які неможливі без опори на інтелектуально-особистісний потенціал як основи саморегуляції навчальної діяльності.

Інтелектуально-особистісна регуляція навчальної діяльності студента може розглядатись як природна модель подолання людиною невизначеності. Суб'єктивна невизначеність тут необхідно виникає в силу того, що засвоєння знань і умінь, формування компетенцій та реалізація вже освоєних пізнавальних схем передбачає деякий "розрив", що заповнюється тільки самостійними актами мислення студента.

Таким чином, ефективність навчальної діяльності визначається не лише її структурою, що містить методи навчання, а й індивідуальними відмінностями в когнітивній і мотиваційно-особистісних сферах, які передбачають як різне оволодіння студентами завдань, що постають перед ними в предметному плані, так і різні шляхи підготовки фахівців до інновацій, навчання прийняття рішення в умовах невизначеності.

На жаль, інтелектуально-особистісні передумови успішності навчальної діяльності студентів здебільшого були обійдені увагою вітчизняних дослідників. Проте впровадження нових освітніх програм і критеріїв відбору студентів у вищі навчальні заклади гостро висвітили проблему обліку інтелектуально-особистісних передумов успішності навчання студентів у ВНЗ. Їх вивчення особливо важливе в контексті психологічного моніторингу і супроводу вищої освіти.

© В.О. Олефір, 2015

Аналіз основних досліджень і публікацій. Численні зарубіжні дослідження, проведені в рамках традиційного психометричного підходу, який передбачає визнання g-фактора як загальної розумової здібності, представленої на всіх рівнях інтелектуального функціонування, показали, що величини коефіцієнтів кореляції між показниками загального інтелекту та успішності навчання варіюють від 0,40 до 0,70 [8], пояснюючи в середньому 25% дисперсії в оцінках учнів [9].

У рамках аналізу особистісних змінних, що вносять вклад в академічні досягнення, найбільшу кількість досліджень проведено з використанням факторів “Великої п’ятірки” особистісних рис. Виявлено, що найбільш узгоджений (і порівнянний з інтелектом) вклад вносить фактор сумлінності. За результатами мета-аналізу А. Поропата [10], що узагальнює дані обстеження більше 70 тисяч випробовуваних, зв’язок сумлінності й академічної успішності є помірним ($r = 0,22$, $d = 0,46$) і порівнянним по силі із зв’язком інтелекту й академічної успішності ($r = 0,25$, $d = 0,52$). Цей результат обумовлений пов’язаністю чинника сумлінності з мотивацією досягнення, цілеспрямованістю, готовністю вкладати енергію в досягнення поставлених цілей, управляти своїм часом і виконувати домашні завдання [11].

Особливості когнітивних, особистісних та мотиваційних передумов успішності навчальної діяльності студентів останніми роками стали досліджуватися й інтерпретуватися в контексті подолання невизначеності освітнього середовища. Серед особистісних змінних, що представляють особливості саморегуляції, — різні види глибинної мотивації, імпліцитні теорії і самооцінка інтелекту, толерантність до невизначеності, стилі поведінки оволодіння, раціональність і готовність до ризику [6].

Загальнопсихологічне поняття саморегуляції розвинене у функціонально-рівневій концепції регуляції рішень Т. В. Корнілової. У циклі досліджень показано, що інтелектуальні здібності, як і самооцінки інтелекту, є найважливішими характеристиками інтелектуально-особистісного потенціалу для успішного навчання в сучасних умовах вузівської освіти [2, 3].

Роль мотиваційної саморегуляції вивчалася на основі концепції особистісного потенціалу [4], який розглядається як потенціал саморегуляції особистості і є важливим чинником успішності діяльності. Результати дослідження свідчать, що студентам із більш високою академічною успішністю властиві мотиваційні відмінності, що забезпечують ефективну побудову діяльності — переживання потоку при виконанні діяльності, орієнтованої на досягнення, ідентифікована та внутрішня мотивація навчальної діяльності. Також вони відрізняються більш високою цілеспрямованістю, наполегливістю, фіксацією на діяльності [1].

Одним із найбільш істотних (некогнітивних) предикторів людських досягнень є конструкт, який у західній психології отримав назву “grit” (завзятість, наполегливість). Показано, що “наполегливість” вносить вклад, порівнянний із внеском інтелекту в успішність в діяльності, зокрема, різного роду академічних досягнень студентів університетів і школярів [7].

Таким чином, проведений аналіз результатів дослідження інтелектуальних, мотиваційно-особистісних передумов успішності навчальної діяльності, виконаних як в руслі концепції невизначеності, так і в контексті особистісного потенціалу, сві-

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

дчить про те, що вони розглядаються як важливі предиктори академічної успішності, але все ж таки як окремі показники, а не у взаємозв'язку.

Мета статті — виявити інтелектуально-особистісні предиктори академічної успішності студентів в умовах невизначеності освітнього середовища.

На підставі базових положень структурно-ієрархічної моделі інтелектуально-особистісного потенціалу [5] було висунуте припущення про те, що інтелектуально-особистісний потенціал прямо і опосередковано через наполегливість впливає на академічну успішність студентів.

Вибірка. Дослідження мало зрізовий характер, у ньому взяли участь 178 студентів вишів м. Харкова. Вік респондентів знаходився в межах від 18 до 25 років, частка жінок становила 48%.

Змінні. Використовувалася батарея методик, що дозволяє охарактеризувати всі показники інтелектуально-особистісного потенціалу і показники наполегливості та завзятості.

Для оцінювання показників інтелектуально-особистісного потенціалу використовувались методики: тест структури інтелекту (Р. Амтхауер), методика “Включені фігури” (К. Готтшальд), методика “Порівняння схожих малюнків” (Дж. Каган), методика “Словесно-колірна інтерференція” (Дж. Струп), тест життєстійкості (С. Мадді), опитувальник каузальних орієнтацій (Е. Десі і Р. Райан), опитувальник толерантності до невизначеності (Д. МакЛейн), шкала “контролю за дією” (Ю. Куль), опитувальник “Стиль пояснення успіхів і невдач” (Т. Гордєєва), шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер і М. Ерусалем).

Для оцінювання особливостей наполегливості використовувався опитувальник завзяття та наполегливості (Grit), що складається з двох шкал: перша оцінює вміння концентруватися, зосереджуючи свої інтереси на одній діяльності, тобто цілеспрямованість, а друга — наполегливість у досягненні обраних цілей.

Академічна успішність студентів оцінювалася за усередненими показниками з трьох семестрів — широко використовуваний у світі індекс GPA, який став основною мірою академічних досягнень.

Математична обробка отриманих даних проводилася за допомогою кореляційного аналізу та структурного моделювання. Аналіз був проведений за допомогою програми SPSS for Windows 21.0 та AMOS 21.0.

Виклад основного матеріалу.

Для аналізу зв'язку показників інтелектуально-особистісного потенціалу та наполегливості з академічною успішністю в усіх досліджуваних студентів, за виключенням відрахованих, було виокремлено патерни динаміки успішності. Для цього розраховувався середній бал з предметів у межах кожної з трьох сесій, а потім за цими даними проводився кластерний аналіз (K-means) методом Уорда на основі метрики Евкліда. Було виокремлено 2 кластери:

- група зі стабільно високою успішністю (N = 106),
- група зі стабільно низькою успішністю (N = 72).

Для аналізу особливостей інтелектуальних, мотиваційно-особистісних характеристик успішних студентів з неуспішними ми порівняли групи 1 та 2 за психологічними змінними. Як показують отримані дані, високо академічно успішні студенти

відрізняються за показниками інтелекту, мотивації і саморегуляції. Зокрема, їм властиві важливі інтелектуальні відмінності, що забезпечують ефективну побудову і виконання діяльності — загальний інтелект, вербальний інтелект, полenezалежність. Наші результати в черговий раз підтверджують факт, що як рівневі (загальний інтелект, вербальний інтелект), так і процесуальні (когнітивний стиль полenezалежність / полenezалежність) характеристики інтелектуальної діяльності індивіда позитивно пов'язані з успішністю навчання. Причому вербальний інтелект є значущим предиктором успішності навчання, особливо на початкових семестрах навчання. Очевидно, що виражений вплив вербального інтелекту на успішність навчання студентів пояснюється специфікою його функціонування, яка здійснюється в словесно-логічній формі з опорою переважно на здобуті знання, а словесно-логічна форма превалює в навчальній діяльності.

Вплив полenezалежності на успішність навчання можна пояснити певними прийомами переробки навчальної інформації, які полenezалежні використовують і які їм дозволяють досягти більшого успіху. Так, полenezалежні студенти більш детально і структуровано ведуть записи як при прослуховуванні і конспектуванні лекцій, так і при самостійній роботі з текстами. Це простежується в тому, що полenezалежні використовують меншу кількість слів для запису, уживають більше простих речень, частіше скорочують слова, використовують синоніми, перефразують думку, тобто піддають текст більшій обробці. Крім того, для полenezалежних студентів властиве графічне структурування тексту з використанням підкреслень, зміни шрифту або кольору.

Крім того, успішні в навчанні студенти відрізняються за шкалою тесту само-ефективності, виявляючи значущо вищу переконаність у своїх можливостях мобілізувати мотивацію, інтелектуальні ресурси, поведінкові зусилля на здійснення контролю за навчальною діяльністю. Також успішні демонструють вищий рівень оптимістичного атрибутивного стилю, тобто вони схильні до оптимістичного пояснення негативних ситуацій у навчанні, описуючи їх такими, що викликані зовнішніми, нестабільними і конкретними причинами. Навпаки, у неуспішних студентів показники життєстійкості, самоефективності і оптимізму значно знижені.

Вельми цікаві та змістовні відмінності між двома групами були отримані за опитувальником наполегливості. Так, успішних відрізняє значно більша цілеспрямованість і наполегливість у досягненні обраних цілей. Це означає, що успішні студенти добре знають, чого вони хочуть, схильні ставити перед собою цілі і прагнуть їх досягнення.

Однак проведений аналіз показав відсутність значущих відмінностей між двома групами за такими змінними інтелектуального потенціалу, як математичний і просторовий інтелект, імпульсивність/рефлексивність, ригідність/гнучкість. Також відсутні значні відмінності між двома виділеними групами за такими показниками особистісного потенціалу, як автономна каузальна орієнтація, толерантність до невизначеності, орієнтація на дію при невдачі і при плануванні.

Таким чином, наші результати свідчать про те, що більш-менш успішні студенти можуть не відрізнятися за математичним та просторовим інтелектом, рефлексивністю, гнучкістю. Вони також в цілому не відрізняються відчуттям і реалізацією

*ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ*

свободи вибору способу поведінки (автономність); формою ставлення до іншого, різноманітного, що не збігається із власними індивідуальними особливостями (толерантність).

У таблиці наведено дані кореляційного аналізу змінних інтелектуально-особистісного потенціалу та наполегливості з академічною успішністю студентів за три перші сесії. Результати кореляційного аналізу підтверджують, що не всі змінні інтелектуально-особистісного потенціалу пов'язані з успішністю навчання. Так, не виявлені значні зв'язки математичного і просторового інтелекту, рефлексивності і гнучкості із академічною успішністю. Але вербальний і загальний інтелект пояснюють від 11 % до 15 % (без “поправки на затухання”) варіативності академічної успішності. Середній коефіцієнт детермінації для полнезалежності становить 0,05, тобто вона обумовлює 5% успішності.

**Кореляція змінних інтелектуально-особистісного потенціалу та завзятості
з успішністю протягом 1-3 сесії**

Змінні	Середній бал успішності		
	1 сесія (n = 178)	2 сесія (n = 178)	3 сесія (n = 178)
Автономна каузальна орієнтація	0,22**	0,22**	0,20**
Толерантність до невизначеності	0,21**	0,20**	0,18**
Самоефективність	0,26***	0,24**	0,23**
Орієнтація на дію при невдачі	0,15*	0,19**	0,22**
Орієнтація на дію при реалізації	0,14	0,18**	0,21**
Життєстійкість	0,21**	0,21**	0,22**
Оптимістичний атрибутивний стиль	0,23**	0,22**	0,21**
Полезалежність/ Полнезалежність	0,23**	0,22**	0,22**
Імпульсивність / рефлексивність	- 0,14	-0,13	-0,13
Ригідність / Гнучкість,	- 0,13	-0,12	-0,11
Загальний інтелект [†]	0,39***	0,36***	0,35***
Вербальний інтелект	0,36***	0,34***	0,33***
Математичний інтелект	0,12	0,11	0,11
Просторовий інтелект	0,11	0,10	0,10
Цілеспрямованість	0,37***	0,35***	0,34***
Наполегливість	0,35***	0,35***	0,29***

Примітка: * — $p \leq 0,05$; ** — $p \leq 0,01$; *** — $p \leq 0,001$.

[†]—без врахування 9 субтесту.

Близькими до них виявилися показники цілеспрямованості і наполегливості, які пояснюють від 8 % до 14 % мінливості академічної успішності студентів протягом трьох перших семестрів. Змінні, що характеризують особистісний потенціал, вносять значно менший вклад у пояснення академічної успішності. Він коливається в межах від 2 % до 5 %. Подібні результати є типовими для особистісних змінних як предикторів успішності і професійної, і навчальної діяльності (ще раз зазначимо — без поправки на надійність вимірювання).

Дані таблиці цікаві тим, що вони показують поступове зменшення сили зв'язків деяких змінних (наприклад, вербального і загального інтелекту) від першої до третьої сесії. І, навпаки, такі змінні як орієнтація на дію при невдачі та орієнтація на дію при реалізації, що характеризують вольову сферу особистості, виявляють зростання сили зв'язків із успішністю навчання. Можна висунути припущення, що на різних етапах навчання передумовами його успішності є різні змінні інтелектуально-особистісного потенціалу. Зрозуміло, що воно потребує емпіричної перевірки.

Аналіз саморегуляції навчальної діяльності як подолання невизначеності освітнього середовища спонукує до пошуку інтегративних когнітивних та особистісних чинників успішності навчальної діяльності. Як такий інтегративний чинник ми розглядаємо інтелектуально-особистісний потенціал як єдність інтелектуальних і мотиваційно-особистісних характеристик суб'єкта навчальної діяльності.

Відносно недавно стала активно вивчатись як самостійна характеристика наполегливості. У серії досліджень А. Даквортс з колегами встановлено, що завзятість не залежить від рівня інтелекту і має прогностичну валідність відносно результатів навчання, крім і понад рис "Великої п'ятірки" [7].

Завзятість є результативною характеристикою мотивації і, у свою чергу, обумовлюється трьома групами мотиваційних змінних: ціннісно-смыслових, регуляторних, когнітивно-рефлексивних.

Зазначимо, що структура особистісного потенціалу містить регуляторні (диспозиційні орієнтації суб'єкта на дію або стан в ситуації реалізації наміру, невдачі та прийнятті рішення відповідно), когнітивно-рефлексивні (самоефективність, оптимістичний атрибутивний стиль) групи мотиваційних змінних.

В емпіричному дослідженні перевірялася така гіпотеза: дві, пов'язані між собою латентні змінні: 1) інтелектуальний потенціал і 2) особистісний потенціал, що функціонують як регулятивна система, прямо та опосередковано впливають на академічну успішність студентів. Причому інтелектуальний потенціал має прямий вплив, а вплив особистісного потенціалу опосередкований латентною змінною *Завзятість*.

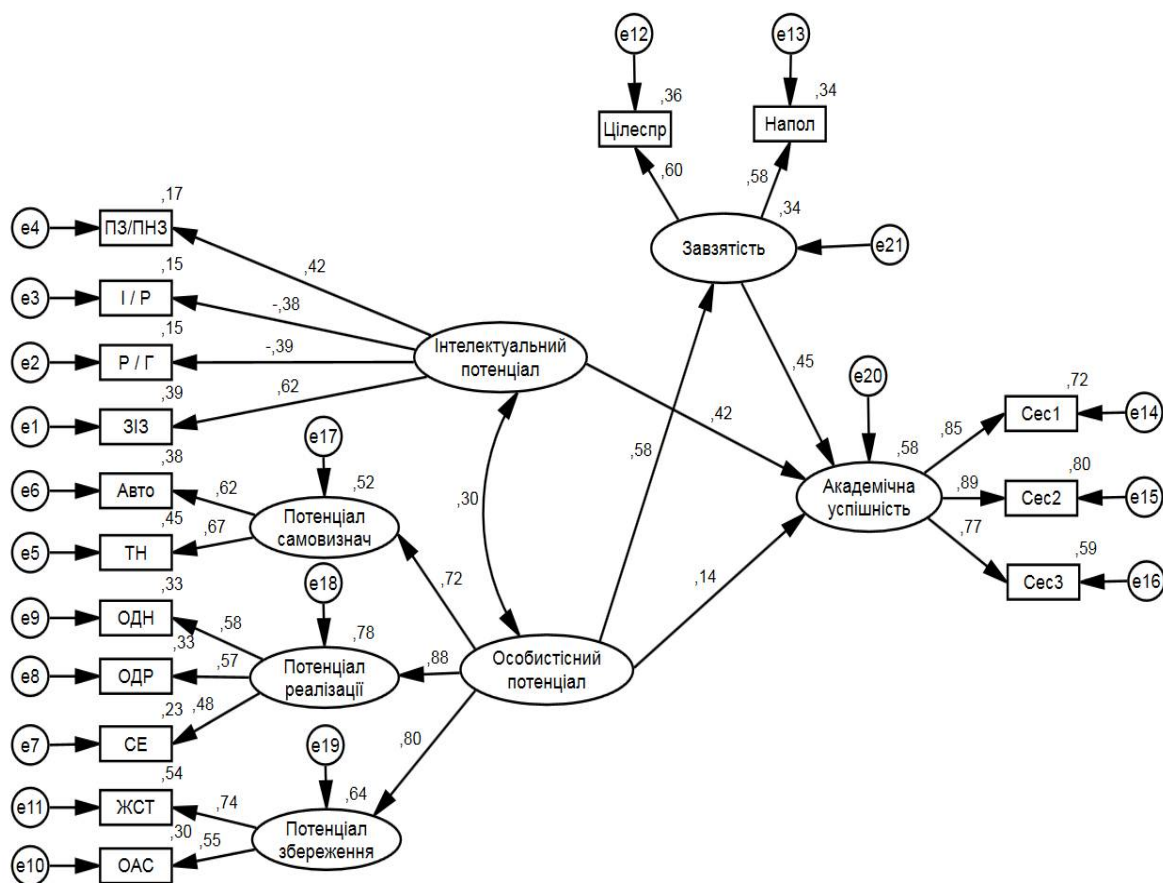
Для перевірки даного припущення було проведено структурне моделювання. Його результати показують, що медіатором (проміжною змінною) у цьому зв'язку є поведінкові компоненти мотивації — цілеспрямованість та наполегливість, що утворюють латентну змінну *Завзятість*. Модель, яка відображена на рисунку, добре відповідає даним. Про це свідчать індекси узгодженості емпіричних даних з теоретичною моделлю. Для моделі вони виявилися такими: Chi-square/df = 0,69; CFI = 1,00; RMSEA = 0,00 (90-відсотковий довірчий інтервал: 0,000-0,013). Результати моделювання свідчать, що складники інтелектуально-особистісного потенціалу в поєднанні

*ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ*

із цілеспрямованістю і наполегливістю пророкують 55% сукупної дисперсії академічної успішності студентів за трьома сесіями.

Як видно із моделі, прямий вплив латентної змінної *Інтелектуальний потенціал* на академічну успішність є значущим ($\beta = 0,42$, $p = 0,001$). Він відображає наявність базових навчальних навичок та умінь, які допомагають при навчанні в університеті чи академії.

Цікаво, що прямий вплив чинника *Особистісний потенціал* на академічну успішність становить 0,14 ($p = 0,346$), тобто він не чинить безпосереднього значного впливу на успішність. Але непрямий ефект чинника *Особистісний потенціал* становить 0,261 і є статистично значущим за тестом Соубела ($Z = 2,053$, $p = 0,040$). 95-відсотковий довірчий інтервал становив від 0,020 до 0,983. Отже, особистісний потенціал має значний опосередкований вплив на успішність через латентну змінну-медіатор *Завзятість*. У даному випадку ми виявили повний медіаторний ефект, тому що прямий ефект особистісного потенціалу не відрізняється від нуля. Можна говорити про те, що фактор *Особистісний потенціал* призводить до того, що задіється ресурс фактору *Завзятості*, який, у свою чергу, впливає на успішність.



Результати структурного моделювання взаємозв'язку інтелектуально-особистісного потенціалу та завзятості як предикторів академічної успішності

Разом з тим, бал академічної успішності також демонструє свою залежність від рівня наполегливості та цілеспрямованості ($\beta = 0,45$, $p = 0,008$).

З моделі також видно, що фактор *Завзятість* є дещо більш значущим предиктором академічної успішності студентів, ніж фактор *Інтелектуальний потенціал*.

Результати проведеного дослідження дозволили підтвердити структуру інтелектуальних та мотиваційно-особистісних характеристик, що вносять вклад в успішність навчання у ВНЗ. Причому основну роль у цьому процесі відіграють продуктивні та стильові характеристики інтелекту. Також важливу роль відіграють змінні особистісного потенціалу, до числа яких належить внутрішня мотивація, яка опосередковано через латентну змінну *Завзятість* має значний ефект на успішність. Очевидно, що вираженість інтелектуально-особистісного потенціалу відрізняє успішних студентів. Цей результат добре узгоджується з даними психологічних досліджень, які показують, що від розвиненості інтелекту, внутрішньої пізнавальної мотивації залежать навчальні досягнення у виші [1, 4, 6].

Отримані дані також переконують, що академічна успішність потребує досить високого рівня завзяття та наполегливості. Наполегливість є досить неоднозначним і непростим складником мотивації, оскільки може бути і результатом розвитку внутрішньої навчальної мотивації, і самостійним утворенням, які базуються на зовнішній контрольованій мотивації і підпорядкуванні різного роду зовнішніх вимог. В останньому випадку в силу фрустрації базових потреб в автономії, що мають місце при запуску такого роду активності, успіхи, з її допомогою досягнуті, можуть мати короточасний характер і не бути предиктором довготривалих успіхів у навчальній діяльності.

Висновки:

1. Продуктивні та стильові компоненти інтелектуального потенціалу, зокрема вербальний та загальний інтелект, полenezалежність є найбільш значущими предикторами академічної успішності студентів.

2. Високий рівень вираженості таких змінних особистісного потенціалу, як самоефективність, життєстійкість, оптимістичний атрибутивний стиль, відрізняє успішних студентів від менш успішних.

3. Вплив змінних інтелектуально-особистісного потенціалу на успішність навчання студентів змінюється протягом навчання. Зокрема, зменшується вплив вербального інтелекту порівняно з першим семестром і збільшується вплив когнітивно-мотиваційних та вольових характеристик (самоефективності, оптимістичного атрибутивного стилю, орієнтації на дію/стан).

4. Наполегливість як ключовий складник мотивації є і самостійним надійним предиктором академічної успішності, і змінною-медіатором між особистісним потенціалом і успішністю.

5. Регуляторні та когнітивно-рефлексивні аспекти внутрішньої мотивації, зокрема орієнтація на дію/стан в ситуації реалізації наміру, невдачі та прийняті рішення, самоефективність, оптимістичний атрибутивний стиль є важливими джерелами наполегливості.

6. Інтелектуально-особистісний потенціал, що становить взаємозв'язану структуру психологічних змінних, передбачає 55% дисперсії академічної успішності студентів, значно перевищуючи вклад окремо взятих психологічних змінних.

Перспектива подальших досліджень вбачається у вивченні впливу компонентів інтелектуально-особистісного потенціалу на успішність навчання студентів у різні періоди протягом 5 років, використовуючи метод ієрархічного кусочно-лінійного моделювання.

Список літератури: 1. Гордеева Т. О. Вклад личностного потенциала в академические достижения / Т.О. Гордеева, Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2011. — С. 642–668. 2. Корнилова Т. В. Психология неопределенности: единство интеллектуально-личностной регуляции решений и выборов / Т.В. Корнилова // Психологический журнал. — 2013. — Т. — 34. — № 3. — С. 59–68. 3. Корнилова Т. В. Модификация опросника имплицитных теорий К. Двек (в контексте изучения академических достижений студентов) / Т.В. Корнилова, С.Д. Смирнов, М.А. Чумакова, С.А. Корнилов, Е.В. Новотоцкая-Власова // Психологический журнал. — 2008. — Том 29. — № 3. — С. 106–120. 4. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2011. — 680 с. 5. Олефір В. О. Інтелектуально-особистісний потенціал: структура та діагностика / В.О. Олефір // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія. — Випуск 44. — Ч. 2. — Харків: ХНПУ, 2012. — С. 150-161. 6. Психология неопределенности: Единство интеллектуально-личностного потенциала человека / Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова, С.А. Корнилов, М.А. Новикова. — М.: Смысл, 2010. — 334 с. 7. Duckworth A.L. Grit: Perseverance and passion for long-term goals / A.L. Duckworth, C. Peterson, M.D. Matthews, D.R. Kelly // Journal of Personality and Social Psychology. — 2007. — Vol. 92. — № 6. — P. 1087–1101. 8. Mackintosh N. J. IQ and Human Intelligence / N.J. Mackintosh. — Oxford: Oxford University Press, 2011. — 439 p. 9. Sternberg R. J. The Predictive Value of IQ / R. J. Sternberg, E. L. Grigorenko, D. A. Bundy // Merrill-Palmer Quarterly. — 2001. Vol. 47. — № 1. — P. 1–41. 10. Poropat A. A meta-analysis of the Five-factor model of personality and academic performance / A. Poropat // Psychological Bulletin. — 2009. — Vol. 135. — № 2. — P. 322–338. 11. Trautwein U.A. Predicting homework effort: Support for a domain-specific, multilevel homework model / U. Trautwein, O. Lüdtke, I. Schnyder, A. Niggli // Journal of Educational Psychology. — 2006. — Vol. 98. — № 2. — P. 438–456.

Bibliography (transliterated): 1. Gordeeva T. O. Vklad lichnostnogo potentsiala v akademicheskie dostizhenija / T.O. Gordeeva, D.A. Leont'ev, E.N. Osin // Lichnostnyj potentsial: struktura i diag-nostika / Pod red. D.A. Leont'eva. — M.: Smysl, 2011. — S. 642–668. 2. Kornilova T. V. Psihologija neopredelennosti: edinstvo intellektual'no-lichnostnoj reguljacji reshenij i vyborov / T.V. Kornilova // Psihologicheskij zhurnal. — 2013. - T.-34. — № 3. — С. 59–68. 3. Kornilova T. V. Modifikacija oprosni-ka implicitnyh teorij K. Dvek (v kontekste izuchenija akademicheskikh dostizhenij studentov) / T.V. Kornilova,

S.D. Smirnov, M.A. Chumakova, S.A. Kornilov, E.V. Novotockaja-Vlasova // Psihologicheskij zhurnal. — 2008. — Tom 29. — № 3. — S. 106–120. 4. Lichnostnyj potencial: struktura i diagnostika / Pod red. D. A. Leont'eva. — M.: Smysl, 2011. — 680 s. 5. Olefir V.O. Intelktual'no-osobistisnij potencial: struktura ta diagnostika / V.O. Olefir // Visnik Harkivs'kogo nacional'nogo pedagogichnogo universitetu imeni G.S. Skovorodi. Psihologija. — Vipusk 44. — Ch. 2. — Harkiv: HNPu, 2012. — S. 150-161. 6. Psihologija neopredelennosti: Edinstvo intellektual'no-lichnostnogo potenciala cheloveka / T.V. Kornilova, M.A. Chumakova, S.A. Kornilov, M.A. Novikova. — M.: Smysl, 2010. — 334 s. 7. Duckworth A.L. Grit: Perseverance and passion for long-term goals / A.L. Duckworth, C. Peterson, M.D. Matthews, D.R. Kelly // Journal of Personality and Social Psychology. — 2007. — Vol. 92. — № 6. — P. 1087–1101. 8. Mackintosh N.J. IQ and Human Intelligence / N.J. Mackintosh. — Oxford: Oxford University Press, 2011. — 439 p. 9. Sternberg R.J. The Predictive Value of IQ / R. J. Sternberg, E.L. Grigorenko, D.A. Bundy // Merrill-Palmer Quarterly. — 2001. Vol. 47. — № 1. — P. 1–41. 10. Poropat A. A meta-analysis of the Five-factor model of personality and academic performance / A. Poropat // Psychological Bulletin. — 2009. — Vol. 135. — № 2. — P. 322–338. 11. Trautwein U.A. Predicting homework effort: Support for a domain-specific, multilevel homework model / U. Trautwein, O. Lüdtke, I. Schnyder, A. Niggli // Journal of Educational Psychology. — 2006. — Vol. 98. — № 2. — P. 438–456.

UDC 159.923

V. Olefir

INTELLECTUAL AND PERSONAL BACKGROUND OF SELF-REGULATION TRAINING

The results of the study of intellectual and personal potential of the subject as a prerequisite for self-learning activities. Intellectual and personal potential is defined as an integral system of individual psychological characteristics of personality features that underlie the capacity for successful self-regulation in various activities.

Using structural modeling shows that the intellectual and personal potential provides 55% of the variance of the academic success of students, significantly exceeding the contribution of individual components. The direct effect on academic intellectual potential is significant ($\beta = 0,42$, $p = 0,001$). It reflects a basic educational skills and abilities that help in learning. The personal component not found potential direct and indirect variable persistence effect on academic performance ($\beta = 0,26$; $p = 0,040$).

The data also demonstrate that academic success requires a high level of persistence. Persistence, as a key component of motivation is an independent predictor of academic success. Its effect on academic performance is shown ($\beta = 0,45$; $p = 0,008$). Important source persistence is an of regulatory and reflexive cognitive aspects of internal motivation, in particular, focus on action / state self-efficacy, optimistic attributive style.

The impact of variables that form the intellectual and personal potential, academic performance of students varies during training. In particular, the impact of reduced verbal

intelligence and increases the impact of cognitive-motivational and volitional characteristics (self-efficacy, optimism attributive style, orientation to action / status).

Keywords: *intellectual and personal potential, grit, academic performance.*

УДК 159.923

В.А. Олефир

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ САМОРЕГУЛЯЦИИ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Представлены результаты исследования интеллектуально-личностного потенциала как предпосылки саморегуляции субъекта учебной деятельности. Показано, что интеллектуально-личностный потенциал предусматривает 55% дисперсии академической успеваемости студентов, значительно превышая вклад отдельных компонентов. Влияние переменных, образующих интеллектуально-личностный потенциал, на академическую успеваемость студентов меняется на протяжении обучения. В частности, уменьшается влияние вербального интеллекта и увеличивается влияние когнитивно-мотивационных и волевых характеристик (самоэффективности, оптимистичного атрибутивного стиля, ориентации на действие / состояние).

Настойчивость как ключевая составляющая мотивации является как самостоятельным предиктором академической успеваемости, так и переменной, опосредующей влияние личностного потенциала на успеваемость.

Ключевые слова: *интеллектуально-личностный потенциал, настойчивость, академическая успеваемость.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 3.12.2015

С.М. Резнік

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦІННОСТЕЙ ОСВІТИ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У статті проаналізовано, що в умовах інформаційного суспільства свою увагу викладачі мають спрямовувати на усвідомлення студентами цінності знань, глибокого осмислення інформації, інтелектуальної праці. Особливу увагу потрібно приділити цінності гуманітарного знання, що розвиває соціальну та комунікативну компетентність студента, формує його критичне мислення та сприяє утвердженню гуманістичних принципів у суспільстві та у житті кожної людини.

Ключові слова: цінності, вища освіта, інформаційне суспільство, знання, інформація, гуманітарна підготовка.

Цінності, що переважають у суспільстві, впливають на всі сфери життя людини, результативність її діяльності та соціальний добробут. Важливою проблемою педагогіки є вивчення системи цінностей сучасної молоді. Взаємозв'язок освіти і цінностей має двосторонній характер. З одного боку, у процесі виховання та навчання формується система цінностей людини. З іншого боку, кожен викладач, спілкуючись із молодістю людиною, має справу з уже існуючою, певною особистісною системою цінностей, яка, у свою чергу, безпосередньо впливає на ефективність освіти.

Формування цінностей у вищому навчальному закладі потребує переконання, зацікавлення, впливу на почуття та свідомість, розгляду етичних проблем, морально-ціннісних дискусій зі студентами тощо.

У той же час суспільні трансформації, зміни життєвих орієнтирів, суспільна думка, соціальне оточення також значним чином впливають на особистість людини та її значущі цінності. Україна за роки незалежності зазнала значних трансформацій, як у соціально-політичній сфері, так і у системі життєвих цінностей. Ці зміни відбувались протягом дев'яностих, двохсотих років та продовжуються зараз. Аналіз цінностей сучасної молоді важливий як для того, щоб відповідним чином організовувати навчання та виховання у навчальному закладі, так і для того, щоб прогнозувати результативність системи освіти.

Проблеми цінностей в освіті розглядають О.А. Голубкова, І.А. Зязюн, Т.А. Кривко, С.Ф. Клепко, Л.М. Кобильнік, Т.І. Левченко, В.В. Молодиченко, В.В. Нетепчук, Н.Г. Ничкало, С.О. Сисоєва, Н.М. Фалько та ін. У той же час важливою, але недостатньо дослідженою проблемою лишається аналіз змін цінностей освіти в сучасному суспільстві.

Метою статті є аналіз тенденцій трансформації цінностей освіти в сучасному інформаційному суспільстві.

Цінність здобуття освіти, у тому числі вищої, у суспільстві та зокрема серед молоді – є досить значущою. У нашій країні традиційно великий обсяг охоплення

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

населення загальною середньою освітою. Значна кількість випускників шкіл продовжує навчатися у вищих навчальних закладах. У той же час лишаються питання до якості знань молоді та старшого покоління в сучасній Україні.

За даними соціологічного дослідження Вищої школи економіки 2014 року, тільки 52% росіян знають, що предки людини походять від тварин, а 33% - що гени є у будь-яких рослинах, а не тільки “генно-модифікованих”. У той же час 13% опитаних не знають, що Земля обертається навколо Сонця [1]. Ксенія Кнорре Дмитрієва наводить дані опитування у США, що близько 80 % не розуміють, що таке ДНК [2]. На жаль, даних українських соціальних опитувань про рівень наукової грамотності населення в нашій країні нам знайти не вдалось.

Засмучують й дані інтелектуального моніторингу серед школярів та студентів Л. Ясюкової, що менше 20% досліджуваних володіють понятійним мисленням. Вона ж наводить і дані психолога Л. Векслера, який працював у різних країнах світу. Згідно з результатами його досліджень, близько 70% дорослих також не володіють понятійним мисленням: “узагальнюють від приватного до приватного, а не за істотною ознакою, не бачать причинно-наслідкові зв’язки”. Л. Ясюкова наголошує, що розрив між розумними та дурними у сучасному світі збільшується [3].

Отже, у сучасному суспільстві для деякої частини населення здобуття освіти і здобуття знань – значні, важливі цінності. Але для іншої ці цінності не пов’язані між собою: прагнучи здобути вищу освіту, вони не завжди бажають напружено працювати над складними завданнями, максимально поглиблюючи знання. З однієї сторони, ми спостерігаємо тенденцію масовізації освіти. З іншого боку, викликає занепокоєння якість знань та рівень загальної освіченості громадян.

Така ситуація не є характерною тільки для нашої країни. Е. Графтон наводить приклад дослідження в американських університетах. Як він зазначає, „величезна кількість студентів приходять до університету, не відчуваючи особливого інтересу до своїх навчальних курсів... У підсумку для більшості з них університет - це не знання та вміння, а документ про освіту, диплом, що означає можливість влаштуватися на роботу” [4, с. 277].

Спостерігаючи українських студентів, також можна зазначити, що поверховість, бажання докласти мінімум зусиль та отримати оцінку, „закрити” сесію, завершити навчання - є характерним для деяких із них. Ми можемо повторити за Е. Графтоном, що для значної кількості наших студентів метою навчання є не знання й уміння, а диплом про вищу освіту.

Цікаво, що така тенденція спостерігається саме в епоху інформатизації суспільства, і більшість студентів проводить значну частину свого часу в мережі Інтернет, що є майже невичерпним джерелом інформації. Проте дослідники, що аналізують сучасне суспільство та тенденції його розвитку (А. Барт, О. Бурякова, Т. Розак, Г. Шиллер та ін.), зазначають, що інформаційна революція сучасності зовсім не сприяє знаннєвій, а, навпаки, перешкоджає їй. Тобто збільшення інформації зовсім не призводить до зростання знань. Як зазначає О. Бурякова, «“інформаційний шум” стає основною перешкодою на шляху до продукування нових знань. На сьогодні основною проблемою є не брак інформації, а її надлишок, негативний вплив якого відбивається на рівні як суспільної свідомості, так і індивідуальної. Неструктурованість, супереч-

ливість, фрагментарність перманентного інформаційного потоку, що обрушується на свідомість людей, сприяє формуванню настільки ж суперечливої і фрагментарної картини світу» [5, с. 6].

Більш того, у деяких працях [5, 6, 7 та ін.] вказується, що в інформаційному суспільстві відбувається втрата цінності знання (у значенні, прийнятому в науці). Ж.-Ф. Ліотар наголошував, що знання не в науці і не в пізнанні, що знання - це не наука в суспільстві постмодерну [6]. Ж. Бодрийяр зазначає, що „інформація - не знання, а те, що змушує знати”, з точки зору понять „інформація” та „знання” він вказує, що „відбувається лише підміна одного слова іншим” і „надлишок знань байдуже розсіюється” [7].

О. Бурякова, аналізуючи праці постмодерністів, робить висновок, що „розвиток сучасних інформаційних технологій не привів до розгортання знаннєвої революції, він породив особливу знакову реальність, що складається з безперервного потоку симулякрів, який людина не пізнає або розуміє, а на який емоційно реагує. У створеній віртуальній реальності поверховість стає основним принципом організації індивідуальної і суспільної свідомості, а пошук істинного знання приречений на провал, оскільки його просто не існує” [5, с. 7]. І далі: „у підсумку, інформаційні технології поступово ведуть до віртуалізації суспільства, підміняючи дійсність символічною реальністю” [5, с. 131].

Можна зазначити, що усвідомлене „повернення” студентів зі світу переважно віртуального у реальний дозволяє усвідомити значущість наукового знання з його принципами об’єктивності, раціональності, істинності, достовірності та ін. Це має бути свідомий вибір людини на користь не стільки емоційно позитивних переживань, поверховості, розваг, скільки інтелектуальної роботи, критичного аналізу, наукового пізнання. Це важливо ще й тому, що позиція людини від особи, що „поглинає інформацію”, до позиції особи, що „пізнає світ” - це крок до досягнення засобами управління та самоуправління, це „щеплення” від сліпої маніпуляції.

Відповідно до ідеї “цивілізації дозвілля” Ж. Дюмазедьє, така цивілізація вже настала і її відмінністю є поява нової соціальної групи, сенсом життя якої є дозвіллева діяльність. Наслідком підвищення значущості дозвілля стає зниження цінності праці, відповідно може погіршуватись й ставлення до вищої професійної освіти та самого себе як професіонала, який буде самореалізовуватися саме у фаховій діяльності.

Однією з важливих проблем сьогодення, яку потрібно вирішити у системі освіти, є спрямованість молоді на інтелектуальну працю, на розвиток розумових здібностей, на бажання працювати зі складними завданнями. В ідеальному випадку бажано було б, щоб студент не тільки глибоко вивчав обсяг інформації, що дається в аудиторії, та додаткову літературу, але й проводив самостійний пошук та осмислював інформацію, результати різноманітних досліджень, що стосуються його професії та загальнокультурні.

Хотілося б особливо наголосити на важливості загальнокультурних знань та гуманітарної підготовки майбутніх інженерів, цінність яких наразі дискутується у суспільстві. Гуманітарна підготовка – це не тільки передача соціального досвіду людства, що дуже важливо, але це й виховання людини на принципах гуманізму, це передача знань щодо функціонування суспільства та життя людини. Вища освіта не має нех-

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

тувати гуманітарною підготовкою, навчаючи тільки вузькопрофесійним технологіям. Самі поняття „вища освіта” та „університет” не відповідають такому підходу.

Розгляньмо думку В.М. Жукова, який зазначає: “вузівський професіоналізм набуває все більше виключно ринкового характеру, все більше є тільки у вигляді відповіді, реакції на ті чи інші вимоги ринку, а ні на вимоги науки... Виходить дивна ситуація: ні наука розвиває вузівську освіту” [8, с. 29].

Зазначає він і проблеми гуманітарного навчання у ВНЗ: “по суті справи нам говорять, що гуманітарне знання як би “по той бік” науки. Воно, звичайно, як би з однієї сторони, визнається, але з іншої - тут же заперечується, і в кращому випадку до нього починають ставитись як до якоїсь неповноцінної науки” [8, с. 31].

Останнє твердження особливо гостро характеризує ставлення деяких представників інженерно-технічної наукової спільноти до гуманітарного знання. У той же час в сучасних умовах бурхливого реформування вищої освіти необхідно пам'ятати про історичну місію університету як середовища різнобічного розвитку особистості та середовища здобуття “універсального знання”.

Забезпечуючи прагматичну спрямованість освіти, потрібно пам'ятати й про відповідальність вищих навчальних закладів з точки зору розвитку наукового мислення, глибокого розуміння соціальної місії своєї професії студентами, передачі культурної спадщини, розвитку моральних якостей.

Важливим для професійної підготовки сучасного фахівця інженерного профілю є блок соціально-гуманітарних дисциплін, який дозволяє не тільки розвинути широкий кругозір та ерудицію студента, але й відповідає за формування комунікативної, соціальної компетенції, розвиває креативне мислення, розуміння суспільних процесів та їх закономірностей, формує здатність переконувати, аргументувати, розуміти іншу людину, ефективно взаємодіяти, керувати колективом, врешті-решт, захищає від маніпуляції та розвиває критичний аналіз процесів, що відбуваються у соціумі та між людьми. Іноземний досвід, зокрема американський, також демонструє значну увагу до гуманітарного складника підготовки майбутнього інженера. В умовах автономії університетів маємо надію, що суто прагматичний підхід не перекреслить й традиції українських вищих навчальних закладів надавати важливу гуманітарну підготовку майбутнім фахівцям інженерного профілю.

Гуманісти минулого, порушуючи важливі, проблемні питання життя суспільства, проклали шлях для ствердження відповідних цінностей сьогодишньої цивілізації. Безумовно, ще не всі проблеми вирішені. У сучасному світі люди продовжують стикатися з насиллям, агресією, несправедливістю. Але затвердження гуманістичних, демократичних цінностей довело до того, що людина сьогодні має набагато більше прав та свобод, ніж у минулому, незалежно від своєї статі, національності чи віросповідання. Полювання на відьом, публічні страти, жорсткі тілесні покарання дітей та юнацтва у навчальних закладах, право чоловіка для побиття жінки, що визнавалось суспільством, рабство з правом побиття або навіть вбивства господарем своїх рабів - всі ці та багато інших негативних явищ для цивілізованих країн лишилися у минулому. Все це значною мірою завдяки гуманістам, які порушували перед суспільством проблеми цінності людського життя, рівності людей, свободи, освіти, права людей обирати свій життєвий шлях, розвиватися, реалізовувати свої здібності тощо. Ми живемо в суспі-

льстві, в якому багато проблем, але в суспільстві кращому, ніж, скажімо, сто або більше років тому назад.

Але сьогоднішня цивілізація - це й нові виклики для людства. І знову саме гуманісти - психологи, соціологи, філософи - порушують критичні питання сьогоденного суспільства, пов'язані з інформатизацією, глобалізацією, комерціалізацією та іншими явищами. Гуманітарні проблеми - це проблеми, що стосуються не тільки людей певних гуманітарних професій, а й кожної людини й суспільства в цілому.

І сьогоднішній інженер має бути здатним до рефлексії свого життя, його цілей та сенсів, позитивного та негативного впливу техніки та технологій на життя людей тощо. Одне з критичних питань сьогодення, над яким мають міркувати й майбутні інженери, - суперечність між приростом інформації та загальним рівнем знань у суспільстві. Як вже відзначалось вище, інформація та знання не є тотожними, і у сьогоднішньому інформаційному суспільстві збільшується кількість людей, які реагують більшою мірою емоційно, ніж критично, глибоко осмислюють інформацію. Завдання викладання педагогіки як науки для майбутніх інженерів полягає, з нашої точки зору, у тому числі і в тому, щоб ознайомити їх з цими проблемними питаннями, спрямувати на рефлексію себе як людини розумної, що має розвиватись протягом всього життя, обирати шлях напруженої інтелектуальної праці та саморозвитку. Чи є ще дисципліни, крім гуманітарних, які можуть поставити перед майбутніми інженерами складні особистісні питання, вирішувати які від нього вимагатиме сучасне життя? Цінність гуманітарного знання має усвідомлюватися кожною освіченою людиною взагалі та майбутніми інженерами зокрема.

Таким чином, в умовах інформаційного суспільства свою увагу викладачі мають спрямовувати на усвідомлення студентами цінності знань, глибокого осмислення інформації, інтелектуальної праці. Особливу увагу потрібно приділити цінності гуманітарного знання, що розвиває соціальну та комунікативну компетентність студента, формує його критичне мислення та сприяє утвердженню гуманістичних принципів у суспільстві та у житті кожної людини. Подальші дослідження буде спрямовано на експериментальне визначення ціннісних орієнтацій студентів вищих навчальних закладів в Україні.

Список літератури: 1. *Полякова В.В.* Научная грамотность россиян растет, но о наличии у растений генов помнит только треть опрошенных / Полякова В.В., Фурсов К.С. // Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики: Новости. Экспертиза. 11 сентября 2015. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/news/expertise/158948937.html>. 2. *Дмитриева К.К.* 13 ошибок мозга [Электронный ресурс] / Дмитриева К.К. // Сноб: Наука и технологии, публикация от 22.10.15. – Режим доступа: <http://snob.ru/selected/entry/99565>. 3. *Ясюкова Л.* Разрыв между умными и глупыми нарастает [Электронный ресурс] / Л. Ясюкова // Росбалт, интервью Т. Чесноковой от 04.12.2013. – Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/main/2013/12/04/1207437.html>. 4. *Графтон Э.* Университеты Америки: почему они терпят поражение? / Графтон Э. // Вопросы образования. - 2012. - № 2. - С. 273-284. 5. *Бурякова О.С.* Информационная и знаниевая революции: сравнительный анализ концепций: дисс... к.филос.н.: спец. 09.00.08 "Философия науки и

техники” / Бурякова О.С. - Ростов-на-Дону, 2011. – 145 с. 6. *Лиотар Ж.-Ф.* Состояние постмодерна / Лиотар Ж.-Ф., пер. с французского Н. А. Шматко. - М.: АЛЕТЕЙЯ, 1998. - 160 с. 7. *Бодрийяр Ж.* Прозрачность зла / Ж. Бодрийяр; пер. с франц. Л. Любарской, Е. Марковской. - М.: Добросвет, 2000. - 387с. 8. *Жуков В.Н.* О причинах кризиса гуманитарного знания /В.Н. Жуков // Alma mater. - № 7. - 2013. - С. 28-31.

Bibliography (transliterated): 1. Poljakova V.V. Nauchnaja gramotnost' rossijan rastet, no o nalichii u rastenij genov pomnit tol'ko tret' oproshennyh / Poljakova V.V., Fursov K.S. // Nacional'nyj issledovatel'skij universitet Vysshaja shkola jekonomiki: Novosti. Jekspertiza. 11 sentjabrja 2015. – Rezhim dostupa: <http://www.hse.ru/news/expertise/158948937.html>. 2. Dmitrieva K.K. 13 oshibok mozga [Elektronnij resurs] / Dmitrieva K.K. // Snob: Nauka i tehnologii, publikacija ot 22.10.15. – Rezhim dostupa: <http://snob.ru/selected/entry/99565>. 3. Jasjukova L. Razryv mezhdu umnymi i glupymi narastaet [Elektronnij resurs] / L. Jasjukova // Rosbalt, interv'ju T. Chesnokovoj ot 04.12.2013. - Re-zhim dostupa: <http://www.rosbalt.ru/main/2013/12/04/1207437.html>. 4. Grafton Je. Unive-rsity Ameriki: pochemu oni terpjat porazhenie? / Grafton Je. // Voprosy obrazova-nija. - 2012. - № 2. - S. 273-284. 5. Burjakova O.S. Informacionnaja i znanievaja revolju-cii: sravnitel'nyj analiz koncepcij: dissert... k.filos.n.: spec. 09.00.08 "Filoso-fija nauki i tehniki" / Burjakova O.S. - Ростов-на-Дону, 2011. – 145 с. 6. Liotar Zh.-F. Sostojanie postmoderna / Liotar Zh.-F., per. s francuzskogo N. A. Shmatko. - М.: ALETEJJa, 1998. - 160 с. 7. Bodrijjar Zh. Prozrachnost' zla / Zh. Bodrijjar; per. s franc. L. Ljubarskoj, E. Markovskoj. - М.: Dobrosvet, 2000. - 387s. 8. Zhukov V.N. O prichinah krizisa gumanitarnogo znanija /V.N. Zhukov // Alma mater. - № 7. - 2013. - S. 28-31.

UDC 378.1

Svitlana Reznik

TRANSFORMATION OF VALUES EDUCATION IN THE INFORMATION SOCIETY

The value of education, including higher education – is quite important. In our country, traditionally large volume of enrolment in General secondary education of the population. A significant number of high school graduates continuing to study at higher education institutions. On the one hand, we see a trend of education are presented. On the other hand, concerns the quality of knowledge and level of General education of citizens.

Therefore, in today's society for some part of the population education and learning is significant, important value. But for another – these values are not linked: trying to get a higher education, they do not always want to work harder on difficult tasks, the maximum deepening of knowledge.

Researchers analyzing modern society and trends of its development noted that the information revolution of today does not contribute to snanny, and, conversely, prevent it. That is an increase in information does not increase knowledge.

In the conditions of information society the attention the teachers should guide the students awareness of the value of knowledge, a deep understanding of information and intelligence.

The article emphasizes the importance of humanitarian training of future engineers. Special attention should be paid to the values of the Humanities that develops social and communicative competence of the student, critical thinking and contributes to the establishment of humanistic principles in society and in the life of every person.

Keywords: values, higher education, information society, knowledge, information, human training.

УДК 378.1

С.Н. Резник

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЦЕННОСТЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

В статье проанализировано, что в условиях информационного общества свое внимание преподаватели должны направлять на осознание студентами ценности знаний, глубокого осмысления информации, интеллектуального труда. Особое внимание следует уделить ценности гуманитарного знания, которое развивает социальную и коммуникативную компетентность студента, формирует критическое мышление и способствует утверждению гуманистических принципов в обществе и в жизни каждого человека.

Ключевые слова: ценности, высшее образование, информационное общество, знания, информация, гуманитарная подготовка.

Стаття надійшла до редакційної колегії 2.12.2015

Н.М. Александрова

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЕКОНОМІКИ: ЗМІСТ І СТРУКТУРА

У статті з огляду на переорієнтацію психолого-педагогічної підготовки майбутніх викладачів економіки в економічному університеті на посилення культурологічного складника професійної підготовки обґрунтовано актуальність формування управлінської культури у студентів – майбутніх викладачів економіки.

На основі всебічного аналізу визначень поняття “управлінська культура” з’ясовано, що управлінська культура майбутніх викладачів економіки є інтегральною якісною характеристикою особистості, яка включає комплекс управлінсько-педагогічних компетенцій і є вищим проявом управлінської компетентності викладача. Також детально проаналізовано зміст управлінсько-педагогічних знань, вмінь, ціннісних орієнтацій, здібностей і якостей, що в сукупності становлять управлінсько-педагогічні компетенції майбутнього викладача економіки.

Виокремлено та проаналізовано структурні та функціональні компоненти управлінської культури, які містять мотиваційно-цільовий, ціннісно-смісловий, когнітивний, діяльнісний та особистісно-творчий. Управлінська культура відповідно виконує такі функції: світоглядну, аксіологічну, інформаційну, нормативну, комунікативну, виховну, функцію соціалізації та інтегративну.

Ключові слова: *управлінська культура майбутнього викладача, структурні компоненти управлінської культури, функції культури, психолого-педагогічна підготовка майбутніх викладачів.*

Вступ. Відповідно до Національної стратегії розвитку освіти України та Закону України “Про вищу освіту” (2014 р.) одним із пріоритетних напрямів державної політики у ХХІ ст. є підготовка висококваліфікованих педагогічних кадрів, які здатні до творчої управлінсько-педагогічної діяльності, збереження та примноження моральних, культурних, наукових і професійних цінностей, професійного саморозвитку та вдосконалення.

Це зумовлено тим, що на сьогодні конкурентоспроможним ресурсом професійної діяльності викладача як управлінця і організатора навчального процесу стає його загальна і управлінська культура, яка забезпечує особистісний і професійний розвиток, органічне поєднання освітньої, наукової та інноваційної діяльності, вихід за межі, визначені стандартами. Важливість зосередження педагогічних зусиль на вирішенні завдань формування управлінської культури у студентів економічного університету визначається також тим, що контекстний характер навчання у вищому навчальному закладі дає змогу сформувати управлінську компетентність, яка не втрачатиме актуальності в подальшому житті і майбутній професійній діяльності особистості та відповідатиме вимогам, що висуваються до неї.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел

© Н.М. Александрова, 2015

свідчить про те, що в сучасній педагогічній науці існують об'єктивні передумови для дослідження проблеми формування управлінської культури майбутніх викладачів економіки в економічному університеті. У дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців зосереджено увагу на формуванні управлінської культури фахівців різних галузей: керівників навчально-виховних закладів як менеджерів освіти (З. Багірова, Л. Васильченко, С. Королук); учителів як майбутніх менеджерів освіти (А. Губа, М. Кононенко); майбутніх педагогів (Л. Азарова, Т. Горюнова, І. Кузнецова, Н. Тамарська); керівників дошкільної освіти (Т. Пономаренко); менеджерів (О. Єршова, Ю. Клоков); керівників організацій (лідерів) (А. Залезнік (A. Zaleznik), С. Калашнікова, Ф. Лавітца (F. Lavitsa), В. Майборода; фахівців соціальної сфери (О. Поздняков); державних службовців (В. Луговий, І. Мяготіна, Ж. Таланова, О. Ярковой).

Формулювання мети статті. Мета статті полягає в обґрунтуванні змісту та виокремленні структурних і функціональних компонентів управлінської культури студентів – майбутніх викладачів економіки.

Виклад основного матеріалу. Огляд вітчизняної та зарубіжної літератури щодо змісту управлінської культури фахівця (державного службовця, менеджера, керівника навчального закладу, соціального працівника) дав змогу констатувати, що управлінська культура розглядається як ефективний управлінський інструмент керівника (Е. Вершигора); сукупність знань, необхідних для реалізації функцій управління службовою діяльністю, вмінь раціонально використовувати положення науки управління при здійсненні організаційних заходів та управлінських операцій (В. Мельник, A. Zaleznik, F. Lavitsa); найважливіший аспект особистісної культури (О. Денищик); творча самореалізація етично-моральних переконань (О. Ярковий, І. Мяготіна); індивідуальна та особистісна характеристика суб'єкта, яка включає знання, вміння та ціннісні орієнтації (Б. Гаєвський, Ю. Клоков, В. Мухін, А. Наумов, Ю. Палеха); показник управлінського досвіду (Н. Нижник, М. Медвідь, В. Цветков, О. Крупчан, С. Дубенко, П. Ткачук, Я. Немировський); вияв загальної культури особистості (І. Зимня); різновид професійної культури керівника (С. Королук, Л. Васильченко).

На основі всебічного аналізу дисертаційних досліджень з проблеми формування управлінської культури педагога (вчителя) встановлено, що під управлінською культурою педагога науковці розуміють цілісне утворення, яке виявляється у здатності педагога на відповідному рівні самореалізації здійснювати педагогічне управління (Т. Горюнова); складник фахової компетентності особистості педагога (В. Мельник); інтегративну динамічну якість особистості педагога (вчителя), яка детермінує його готовність до здійснення управління на всіх рівнях та поєднує знання, вміння і ціннісні орієнтації (Л. Азарова, М. Кононенко, Н. Тамарська); динамічне системне особистісне утворення, яке містить педагогічні цінності, спеціальні компетенції і способи самореалізації педагога у професійній діяльності і спілкуванні (А. Губа).

Узагальнення розробок учених дало змогу виробити авторський підхід до трактування поняття “*управлінська культура майбутнього викладача економіки*” як інтегральної якісної характеристики особистості, яка містить комплекс управлінсько-педагогічних компетенцій (управлінсько-педагогічні знання, вміння, ціннісні орієнтації, здібності і якості) і є вищим проявом управлінської компетентності викладача, а

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

також мірою та способом творчої реалізації його особистості в процесі управління навчанням студентів. Оволодіння управлінською культурою стане для майбутніх викладачів чинником удосконалення й ефективності управління навчальним процесом.

Методологічні характеристики управлінської культури як складника професійно-педагогічної культури викладача дають можливість розглядати її крізь аксіологічний (ціннісні орієнтації); гносеологічний або інформаційний (управлінські знання) та операціональний аспекти (вміння й навички здійснення управлінської діяльності).

Особистісно зорієнтований підхід до аналізу професійних характеристик викладача як суб'єкта управління навчальним процесом та узагальнення позицій дослідників щодо визначення сутності і структури управлінської культури майбутнього фахівця дозволили нам виокремити такі компоненти: *мотиваційно-цільовий, ціннісно-смысловий, когнітивний, діяльнісний та особистісно-творчий*.

Мотиваційно-цільовий компонент управлінської культури майбутнього викладача передбачає наявність у нього системи особистісно-професійних мотивів, норм, які є певним орієнтиром для нього в процесі його психолого-педагогічної підготовки в економічному університеті, подальшій професійній діяльності, а також міжособистісних відносинах. Ми поділяємо думку А. Губи, що "мотиви виступають внутрішньою умовою подальшого вдосконалення особистості, стимулятором її ціннісних орієнтацій, інтелектуальних, емоційно-вольових процесів та забезпечують сталість професійних поглядів" [2, с.184]. Мотиви, як зазначає автор, дозволяють зрозуміти, заради чого людина виконує певні дії, поводить себе у той чи інший спосіб.

Однією з характерних особливостей професійних мотивів майбутнього викладача, на наше переконання, є те, що вони дозволяють розкрити його творчий потенціал і здібності, а також істотно впливають на його всебічний і гармонійний розвиток. Ми погоджуємося з деякими дослідниками (А. Губа, А. Маслоу), що в основі професійних мотивів особистості лежать її духовні потреби, адже саме у "професійній діяльності людина формує і задовольняє велику гаму інтелектуальних, морально-вольових, естетичних та інших духовних потреб" [2, с. 185].

У нашому дослідженні ми зосередили увагу на мотивах навчальної діяльності студентів – майбутніх викладачів. Мотивація навчальної діяльності є складною багаторівневою неоднорідною системою спонукань, що включає мотиви, у ролі яких можуть виступати потреби, інтереси, установки, емоції, норми, цінності та ідеали, тому можна говорити про полімотивованість цієї діяльності і водночас про наявність домінантних мотивів у її структурі. Мотиви навчання можна розглядати як ставлення тих, хто навчається, до предмета діяльності, їхню спрямованість на цю діяльність. У практиці навчання мотиви поєднуються у групи за спрямованістю і змістом:

- *соціальні*: широкі соціальні мотиви (обов'язок, відповідальність за власні вчинки, розуміння соціальної значущості навчання, значимість і престижність майбутньої педагогічної діяльності в суспільстві; можливість власного реального внеску в розвиток і підвищення якості вітчизняної освіти; можливості для особистісного і професійного розвитку та самовдосконалення); позиційні мотиви (підвищення власного соціального статусу, отримання певної посади у майбутньому, визнання з боку

оточення); мотиви соціальної співпраці (орієнтація на різні способи взаємодії з оточуючими людьми);

- *пізнавальні* (орієнтація на ерудицію, розширення власного кругозору та світогляду, задоволення від самого процесу навчання та його результатів, орієнтація на способи оволодіння новими знаннями);

- *особистісні*: мотиви саморозвитку і самовдосконалення (прагнення до оволодіння новими знаннями, інформацією; бажання змінити особистісні та інтелектуальні якості); самоствердження (орієнтація на високу оцінку та самооцінку власної особистості; бажання самореалізації і розвитку особистісного творчого потенціалу; орієнтація на реалізацію власних потреб щодо особистісного і професійного вдосконалення); досягнення (прагнення успіху у різних формах життєдіяльності, підвищення рівня власних можливостей) [6].

Найбільш узагальненою формою ставлення людини до професії є її професійна спрямованість. У науковій літературі професійну спрямованість розглядають як сукупність мотиваційних утворень (інтереси, потреби, схильність, стремління), що пов'язані з професійною діяльністю та задоволення від неї (Т. Дубовицька); інтерес до професії і схильність займатися нею (А. Губа); якість особистості, яка характеризується стійким інтересом до професії та готовність відповідально виконувати свої педагогічні обов'язки та функції (А. Черних); стійке, усвідомлене, активно-дійове ставлення до педагогічної діяльності (Є. Науменко).

Ми розглядаємо професійну спрямованість майбутнього викладача як сукупність мотиваційних утворень, що викликає його емоційно-ціннісне ставлення до набуття професії "викладач економіки", яке визначається його уявленнями про цілі та мотиви майбутньої педагогічної діяльності. На наше переконання, професійна спрямованість майбутнього викладача дозволяє йому отримувати задоволення від навчання у процесі психолого-педагогічної підготовки.

Творчий характер педагогічної діяльності викладача, її соціальна значущість, можливість самоствердження, самореалізації детермінують виокремлення *ціннісно-смыслового компоненту* управлінської культури майбутніх викладачів, який охоплює ієрархію професійно-особистісних ціннісних орієнтацій (сімейні, матеріальні, духовні, професійні): цінність свободи й самостійність прийняття професійних рішень; цінність довіри до оточуючих; цінність розвитку позитивних якостей особистості; цінності, які відтворюють загальноприйняті норми і правила професійної поведінки; життєва позиція як ціннісна категорія; цінність професійної діяльності і компетентності як викладача; трансляція життєвого, пізнавального та професійного досвіду як цінності; власний внесок у становлення та розвиток студентів. Визнання важливості таких цінностей, їх оцінка та особистісне сприйняття дозволяють викладачу успішно організовувати і керувати навчальним процесом з метою досягнення освітньої мети. Обираючи шляхи реалізації цілей управлінсько-педагогічної діяльності, викладач формує свою професійну стратегію, зміст якої становить розвиток інтелектуально-творчого потенціалу студентів та власного професійно-особистісного рівня [8, с. 149].

Професійні цінності викладача формуються крізь призму особистісно-педагогічних ціннісних орієнтацій професійної діяльності, серед яких дослідники виокремлюють цінності:

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

- пов'язані з усвідомленням своєї ролі у соціальній і професійній сферах;
- сприяють задоволенню потреб у спілкуванні;
- орієнтовані на саморозвиток творчої індивідуальності і сприяють самореалізації;
- дають можливість задовольнити прагматичні потреби [5, с. 117].

Суб'єктивна актуалізація тих чи інших цінностей у культурному середовищі пов'язана з виникненням реальних потреб особистості у конкретній життєвій ситуації. Ці потреби задовольняються особистістю в межах ціннісних уявлень у тому чи іншому культурному середовищі, з якою ідентифікує себе особистість. Таким чином, можемо припустити, що викладач реалізує свої потреби в управлінні навчальним процесом шляхом актуалізації управлінських цінностей у професійно-педагогічній діяльності.

Професійно значущі цінності зумовлюють не лише ціннісне ставлення викладача до своєї праці, а й є джерело мотивації поведінки та діяльності особистості. Ми погоджуємося з думкою І. Зязюна, що найголовніше у професійній діяльності викладача — потенціал його цінностей [3, с.204]. Зважаючи на це, до вищих професійних цінностей майбутнього викладача економіки можна віднести прагнення студентів утримувати професійну рівновагу між матеріальними, духовними і професійними цінностями, розвивати і вдосконалювати управлінські знання, вміння й навички як професійні цінності, створювати власну ієрархію особистісно-професійних цінностей у професії, а також професійних взаєминах, цінувати і дотримуватися професійної культури.

На основі аналізу дослідження О. Видри “Розвиток психологічної культури майбутніх вчителів трудового навчання” у змісті ціннісно-смислового компоненту ми визначимо ті прагнення, які детермінують зміст професійно-особистісних ціннісних орієнтацій, а саме прагнення: усвідомлювати професійні управлінські знання як цінності, рефлексії, культурного, конструктивного, професійного педагогічного спілкування; гармонійного саморозвитку; самоаналізу, самопізнання особистості; творчого використання професійних управлінських знань; прагнення творчості; управлінська спрямованість; гуманістична спрямованість особистості викладача управлінця, прагнення любові, конструктивності професійної діяльності, відповідальності; інтелектуальні прагнення [1]. Зазначені прагнення можуть реалізовуватися в навчальному процесі шляхом продуктивного планування свого часу з урахуванням умов і своїх фізичних, інтелектуальних, психологічних можливостей; виконання своїх обов'язків, обіцянок, дотриманні свого слова; доведення справ до кінця; ставлення адекватних цілей і вимог до себе та власної навчальної діяльності.

Когнітивний компонент УК майбутнього викладача передбачає наявність у нього знань з теорії і практики навчання та управління цим процесом. Спробуємо відповісти на запитання, якими знаннями має оволодіти майбутній викладач економіки, щоб його можна було охарактеризувати як викладача з високою управлінською культурою.

Майбутній викладач не зможе успішно розв'язувати професійні завдання, якщо не матиме необхідних знань про предмет своєї діяльності, способи, засоби і прийоми творчого розв'язання завдань. Культура і духовність особистості створюється, фор-

мується середовищем і закріплюється через знання, які вважають основою культури, тим фундаментом, на якому будується духовність людини. Отже, УК майбутніх викладачів передусім має базуватися на системі відповідних знань, які становлять основу його дидактико-управлінської компетентності (В. Бондар).

На основі аналізу наукових джерел та узагальнення практичного досвіду професійної підготовки майбутніх викладачів у вищих навчальних закладах ми виокремлюємо такі види знань: методологічні, теоретико-методичні та технологічні. Вважаємо, що зміст підготовки студентів — майбутніх викладачів економіки до професійно-педагогічної діяльності має містити саме ці знання. Зумовлено це тим, що в сучасних швидкоплинних умовах викладач зобов'язаний не тільки систематично поповнювати й оновлювати свій арсенал знань, а й здійснювати активну творчу науково-дослідницьку діяльність. Рівень методологічних знань впливає на формування у викладача теоретичного мислення, що виявляється в упорядкованому творчому пошуку, чіткості формулювання завдань і цілей, обґрунтованості висновків.

Управлінські знання відтворюють сутність управлінських процесів, психологію управління, методологію та теорію управління, сучасні теорії і концепції управління навчальним процесом, основи освітнього менеджменту.

З огляду на функціональний характер діяльності викладача у структурі його управлінської культури ми виокремлюємо *діяльнісний компонент* (способи й прийоми управління навчальним процесом, які сприяють вирішенню специфічних педагогічних завдань та реалізації викладачем основних управлінських функцій). Для цього майбутній викладач має оволодіти вміннями управляти процесом навчання.

На підставі аналізу літератури (С. Вершловський, Л. Васильченко, А. Губа, С. Корольок, І. Ісаєв) ми виокремили такі дидактико-управлінські вміння, які забезпечують ефективність й успішність управління викладачем навчально-виховним процесом: діагностико-прогностичні, мотиваційно-стимулювальні, організаційно-регулятивні, контрольно-аналітичні.

Виокремлення *особистісно-творчого компоненту* управлінської культури майбутнього викладача дає можливість розглядати управління навчальним процесом як творчий вид діяльності, який потребує від нього особистісних якостей та здібностей його як управлінця. Якості особистості — це ті властивості, які формуються впродовж усього життя людини, ґрунтуються на атрибутах і рисах особистості та мають різний ступінь вияву залежно від умов та ситуацій прояву [4, с. 123]. Творчий характер управлінської діяльності викладача зумовлює особливий стиль мислення, який синтезує пізнавальні, емоційні, вольові і мотиваційні якості особистості.

Відтак, до основних професійно-особистісних якостей викладача ми відносимо: пізнавальні здібності (уважність, працездатність, критичне мислення, виразність мови); емоційні якості (емоційний інтелект, емоційна експресія, асертивність, повага людської гідності, емпатія); вольові якості (самостійність, наполегливість, цілеспрямованість, організованість, рішучість, сміливість, професійна чесність, вимогливість до себе та інших, самовіддача в роботі); самооцінка (адекватна, завищена, занижена) та рівень домагань особистості (прагнення до успіху, прагнення до уникнення невдач); якості особистості, які мають прояв у міжособистісних відносинах (впевненість у собі, скептицизм, поступливість, комунікативна толерантність, чуйність);

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

досвід особистості (загальножиттєві та професійно важливі знання, вміння, навички, мовленнєві, організаторські та комунікативні вміння) (за В. Козаковим) [4].

Крім структурних компонентів управлінської культури викладача притаманний функціональний склад. Культура як соціальне явище виконує певні функції, тобто своє призначення і свою роль. Усвідомлення студентом призначення своєї діяльності та ставлення до неї пов'язане не тільки з предметом і мотивацією діяльності, але й зі способами її реалізації. Функції забезпечують реалізацію управлінської культури, їх виокремлення розкриває її процесуальну сторону. Кожна функція відображає різноманітність вирішення викладачем освітньо-виховних завдань.

Виходячи зі специфіки діяльності викладача, можливостей його творчої само-реалізації, виокремлюємо такі функції управлінської культури: світоглядна, аксіологічна, інформаційна, нормативна, комунікативна, виховна, функція соціалізації та інтегративна [7].

Світоглядна функція спрямована на формування системи професійних поглядів на процес управління навчальним процесом, забезпечення цілісного уявлення та аналізу викладачем педагогічних явищ, процесів, власної діяльності на основі системи знань та ціннісних орієнтацій. Вона сприяє вивченню, усвідомленню та аналізу своїх психолого-педагогічних особливостей, власного досвіду та рівня культури. Ця функція реалізується у процесі оволодіння майбутнім викладачем управлінсько-педагогічними компетенціями та ціннісними відносинами.

Аксіологічна функція має прояв у тому, що управлінська культура створює певний ціннісний простір, який характеризується гуманістичними та демократичними нормами. Вона спрямована на засвоєння студентами професійних цінностей, націлених на формування активного ставлення студентів до професії педагога, оточуючих, тих культурних багатств, які є основою духовної культури особистості, визнання людини як найвищої цінності. Ціннісне ставлення до професійної діяльності забезпечує орієнтацію навчально-пізнавального процесу на гуманітарно-особистісний розвиток тих, хто навчається.

Інформаційна функція спрямована на засвоєння майбутнім викладачем системи управлінських знань.

Нормативна функція забезпечує правильну побудову навчально-виховного процесу, діяльності і спілкування особистості. Вона детермінує відповідні норми, принципи, правила та моделі її поведінки, встановлюючи еталони та рівні прояву управлінської культури. Ці норми педагогічної діяльності дозволяють зняти протиріччя та конфлікти, які виникають у навчально-виховному процесі, а також ефективно управляти освітнім процесом, діяльністю та спілкуванням.

Функція соціалізації дозволяє викладачеві реалізовувати на кожному рівні управління відповідні статусно-рольові позиції та сприяє адаптації у соціально-педагогічному середовищі.

Виховна функція спрямована на засвоєння особистістю системи цінностей, яка формує її активне ставлення до навколишньої дійсності та людини як найвищої цінності, тих культурних надбань, які є основою духовної культури.

Комунікативна функція реалізується у спілкуванні та викладанні, забезпечує встановлення контактів між викладачем і студентом, сприяє обміну інформацією, встановленню зворотного зв'язку.

Інтегративна функція дає змогу акумулювати знання, досвід, найкращі взірці поведінки, залучати та об'єднувати всіх учасників освітнього процесу. [7, с. 78-80]

Отже, управлінська культура майбутнього викладача як його якісна характеристика має структурні компоненти (мотиваційно-цільовий, ціннісно-смысловий, когнітивний, діяльнісний, особистісно-творчий), які відтворюють основний зміст управлінсько-педагогічної діяльності, а також функціональні компоненти (світоглядна, аксіологічна, інформаційна, нормативна, комунікативна, виховна, функція соціалізації та інтегративна функції), кожен з яких містить певні знання та цінності, а також способи діяльності у розв'язанні педагогічних завдань. Структурні та функціональні компоненти утворюють цілісну систему управлінської культури майбутнього викладача.

Перспективи подальших наукових пошуків ми вбачаємо в розробленні методики формування управлінської культури майбутніх викладачів економіки та практичних рекомендаціях щодо покращення змісту психолого-педагогічної підготовки майбутніх викладачів в економічному університеті.

Список літератури: 1. *Видра О. Г.* Розвиток психологічної культури майбутніх вчителів трудового навчання: Автореф. дис...канд.псих.наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2006. – 24 с. 2. *Губа А. В.* Теоретико-методологічні засади формування управлінської культури вчителя — майбутнього менеджера освіти: дис... доктора пед. наук : 13.00.04 / Губа А. В. - 3., 2010. — 450 с. 3. *Зязюн І.А., Сагач Г.М.* Краса педагогічної дії / І. А.Зязюн, Г.М.Сагач. – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. –302 с. 4. *Козаков В. А.* Соціально-психологічні аспекти активної навчальної діяльності у професійній освіті // Неперервна професійна освіта: теорія і практика / Науково-методичний журнал. — 2001. — Вип. 2 — 222 с. 5. *Кузнецова И. А.* Зарубежный опыт как основа технологии эффективного формирования управленческой культуры студентов -будущих педагогов [Электронный ресурс]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Кузнецова, Ирина Александровна. - Ижевск: РГБ, 2006. — 243 с. 6. Психологія і педагогіка життєтворчості: Навч.-метод. посібник / Ред.рада: В. М.Доній (голова), Г.М.Несен (заст. голови), Л.В.Сохань, І.Г.Єрмаков (наук. ред.) та ін. – К.: Вища шк., 1996. – 792 с. 7. *Тамарская Н.В.* Формирования управленческой культуры педагога в системе непрерывной профессиональной подготовки [Электронный ресурс]: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.08 / Тамарская Нина Васильевна. — Калининград, 2004. - 367 с. 8. *Яковлев С. В.* Инвариантная и вариативная составляющая системы ценностей личности // Креативная педагогика, 2010. — № 3. - С. – 141-153.

Bibliography (transliterated): 1. Vidra O. G. Rozvitok psihologichnoï kul'turi majbutnih vchiteliv trudovogo navchan-nja: Avtoref. dis...kand.psih.nauk: 19.00.07 / Institut pedagogiki i psihologiiï profe-sijnoï osviti APN Ukraïni. – K., 2006. – 24 s. 2. Guba A.V. Teoretiko-metodologichni zasadi formuvannja upravlins'koï kul'turi vchitelja — majbutn'-

ogo menedzhera osviti: dis... doktora ped. nauk : 13.00.04 / Guba A. V. - Z., 2010. — 450 s. 3. Zjazjun I.A., Sagach G.M. Krasa pedagogichnoï diï /I. A.Zjazjun, G.M.Sagach. – K.: Ukraïns'ko-fins'kij institut menedzhmentu i biznesu, 1997. –302 s. 4. Kozakov V.A. Social'-no-psihologichni aspekti aktivnoï navchal'noï dijal'nosti u profesijnij osviti // Neperervna profesijna osvita: teorija i praktika / Naukovo-metodichnij zhurnal. —2001. — Vip. 2 — 222 s. 5. Kuzneco-va I. A. Zarubezhnyj opyt kak osnova tehnologii jeffektivnogo formirovanija uprav-lencheskoy kul'tury studentov -budushhih pedagogov [Jelektronnyj resurs]: dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.01 / Kuznecova, Irina Aleksandrovna. - Izhevsk: RGB, 2006. — 243 s. 6. Psihologija i pedagogika zhittetvorchosti: Navch.-metod. posibnik / Red.rada: V. M.Donij (golova), G.M.Nesen (zast. golovi), L.V.Sohan', I.G.Črmakov (nauk. red.) ta in. – K.: Vishha shk.,1996. – 792 s. 7. Tamarskaja N.V. Formirovanija upravlencheskoj kul'tu-ry pedagoga v sisteme nepreryvnoj professional'noj podgotovki [Elektronnyj re-surs]: dis. ... doktora ped. nauk: 13.00.08 / Tamarskaja Nina Vasil'evna. — Kalinin-grad, 2004. - 367 s. 8. Jakovlev S. V. Invariantnaja i variativnaja sostavljajushhaja sis-temy cennostej lichnosti // Kreativnaja pedagogika, 2010. — № 3. - S. – 141-153.

UDC 378.147:33

Nataliia Aleksandrova

ADMINISTRATIVE CULTURE OF FUTURE TEACHERS OF ECONOMY: THE CONTENT AND STRUCTURE

In view of enhancing the culturological content of psychological and pedagogical preparation of future faculty at the economic university the essence of managerial culture of future lecturers has been disclosed in the article. The author also justifies the importance of forming managerial culture in future lecturers of economics, suggesting that students be aware of managerial knowledge and values, master managerial skills and be aimed at constant self-improvement and self-fulfillment.

On the basis of profound analysis of available scientific definitions of “managerial culture” the author defines managerial culture of future lecturers of economics as a personality’s integral qualitative characteristic, which comprises a complex of managerial and pedagogical competencies and is viewed as a reflection of managerial competence. The author also analyzes in detail the essence and content of managerial and pedagogical knowledge, skills, values and qualities which determine the lecturer’s managerial culture.

Its structural components and functions have been identified and analyzed. Consequently the lecturer’s managerial culture includes such structural components as: motivation, values, knowledge, practical skills and creativity.

The mmotivational component comprises a system of personal and professional reasons, norms that contribute to future careers improvement.

The value-semantic component implies a creative approach to understanding the essence of pedagogical activity and its social significance, the possibility of self-assertion, self-determining. The author of the article also draws our attention to the importance of cultivating professional management and pedagogical values.

The cognitive component provides a knowledge of the theory and practice of teaching and management processes. The author analyzes in detail the essence and content of

management knowledge, emphasizing the relevance of management psychology, methodology and management theory, modern theories and concepts of educational management. The practical component includes methods and techniques of learning management that contribute to solving specific pedagogical objectives and implementing teacher's main functions.

The culture fulfills certain functions, mainly it provides and broadens the lecturer's professional scope, maintains and enriches professional managerial values, determines rules of professional behavior, stimulates professional pedagogical communication, educates and brings up the lecturer professionally.

Key words: *managerial culture of future lecturers, structural components of managerial culture, functions of culture, psychological and pedagogical preparation of future faculty.*

УДК 378.147:33

Н.Н. Александрова

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЕКОНОМІКИ: ЗМІСТ І СТРУКТУРА

В статье в свете переориентации психолого-педагогической подготовки будущих преподавателей экономики в экономическом университете на культурологическую составляющую профессиональной подготовки раскрыта сущность управленческой культуры будущих преподавателей. Выделены и проанализированы структурные и функциональные компоненты управленческой культуры.

Ключевые слова: *управленческая культура будущего преподавателя, структурные компоненты управленческой культуры, функции культуры, психолого-педагогическая подготовка будущих преподавателей.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 4.11.2015

**Інтерпретація та втілення моделі психологічної технології
в процес розвитку особистостей студентів – майбутніх фахівців**

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку системи технологій в освітній галуззі, Міністерством науки і освіти України поставлене перед ВНЗ одне із важливих завдань щодо їх застосування у напрямку всебічного вдосконалення розвитку особистостей студентів як майбутніх фахівців. Це завдання, в першу чергу, вимагає від науково-педагогічних працівників як провідних спеціалістів, якісного відтворення та актуалізації алгоритмів психологічної технології у навчально-виховному процесі ВНЗ. Досвідчені педагоги-психологи вважають, перш за все, **психологічну технологію** слід розуміти як майстерність і вчення щодо зразкового викладання галуззі психологічної науки і певних наукових дисциплін, вдосконаленого володіння та застосування сукупності методів, способів, алгоритмів у напрямку покращення результативності навчально-виховного процесу і якісної зміни мотивів, властивостей та рис особистостей студентів. З цього приводу, психологічну технологію можна цілковито вважати вагомою частиною центральної проблеми – освітньої технологізації.

Метою цієї наукової статті є визначення сутності, змістовних алгоритмів, показників моделі психологічної технології як системного процесу щодо вивчення особистостей студентів – майбутніх фахівців з обов'язковим аналізом ступеню розвинутих у них індивідуально-психологічних особливостей, властивостей і якостей у головному напрямку – їх психологічного та професійного становлення у період навчання в університеті.

Виклад основного матеріалу. Із аналізу психолого-педагогічних джерел, набутого навчального досвіду та практики відомо, що психологічні технології відіграють важливу роль у психолого-професійній підготовці студентів. Їх зміст важливо, в першу чергу, актуалізовано спрямовувати на розвиток та вдосконалення соціально-психологічних та психолого-професійних особливостей особистостей студентів як майбутніх фахівців на рівні **системного** психолого-педагогічного підходу.

По-перше, це означає що головним напрямком застосування психологічної технології є встановлення і оптимальне налагоджування глибинних зв'язків та відносин між науково-педагогічними працівниками і студентами, між формами навчально-виховного процесу ВНЗ та змістом психологічної технології, стосовно розвитку індивідуально-психологічних особливостей студентів, відповідно сучасних вимог до вдосконалення їх соціально-психологічного та професійного становлення як майбутніх фахівців.

По-друге, навчально-методична теорія і практика свідчать, що науково педагогічні працівники повині вміти майстерно відтворювати зміст психологічної технології як ефективну систему з досягнення запроєктованого соціально-психологічного і психолого-професійного рівня сформованості особистостей студентів як майбутніх фахівців.

По-третьє, на тверде переконання досвідчених педагогів, системне втілення змісту психологічної технології в психологічно-педагогічну роботу з студентським складом, буде сприяти не тільки краще вивчати і враховувати їх психіку (внутрішній світ), але й майстерно впливати на них з метою формування особистісних, вольових якостей та професійних знань, вмінь, необхідних їм для майбутньої, ефективної професійної діяльності.

Таким чином, сутність та особливості змісту психологічної технології потребують досконалого розуміння її на шляху втілення в теорію і практику навчально-виховного процесу, і одночасно, вимагають від науково-педагогічних працівників особливої майстерності щодо застосування системи методичних способів, прийомів та методів: словесних (роз'яснення, розповідь, дискусія, диспут, ситуації індуктивності та дедуктивності); наочних (демонстрація зразків знань, показ прикладів, ілюстрація фактів, аналіз спостережень); практичних (евристичні (пошукові), психодіагностика, вправи, навчальні тренінги, тест-завдання, самоконтроль) та ін.

Системне використання приведених методів при реалізації психологічної технології, покликане забезпечувати глибоке розкриття внутрішнього світу (душі та психіки), індивідуальної свідомості, компонентів психології особистостей студентів, їх соціальної і професійної мотивації, видів темпераменту, рис характеру, загальних та спеціальних здібностей та ін. Але щоб грамотна і оптимально застосовувати саме цю систему методів при втіленні психологічної технології у навчально-виховний процес ВНЗ, слід добре знати зміст кожного з них окремо і у певній єдності, вимоги та умови їх майстерного використання.

Практика і досвід переконують в тім, що проблема системного втілення психологічної технології у навчально-виховний процес, повинна займати першочергове місце у всіх психолого-педагогічних діях і заходах науково-педагогічних працівників щодо позитивної, цілеспрямованої підготовки студентів як всебічно розвинених особистостей - майбутніх фахівців.

Бажано, щоб подібна технологія розвивалася адекватно сучасному розвитку освітньої та психологічної науки, які відображують та прогнозують вдосконалення соціально-психологічної характеристики особистостей студентів як майбутніх фахівців.

На наш переконливий погляд, психологічна технологія повинна стати зразковою **моделлю** психолого - педагогічної діяльності кваліфікованого педагога як майстра, здібного на їх підставі ефективно здійснювати науково-методичні способи, прийоми і заходи щодо розвитку людського і технічного потенціалу у вищій школі, в їх тісній взаємодії.

Тобто, мова йде про цілеспрямоване та систематизоване створення оптимальної, **зразкової моделі** психологічної технології, цілковито відповідаючи сучасним вимогам вищої освіти щодо всебічної соціалізації, психологізації та професіоналізації особистостей студентів як найкраще підготовлених фахівців в межах вищого навчального закладу.

Таким чином, зміст моделі психологічної технології як соціально – психологічного, методичне-зразкового утворення, повинен відповідати сучасним вимогам освітньої технології щодо якісної підготовки професіоналів обраної справи і визначатися суттєвими показниками свого змісту.

Такими **показниками**, слід вважати наступні:

- **Системність** як поєднана сукупність визначених та чітко уявлених методичних прийомів, способів відтворювання названої моделі у тісному зв'язку та взаємодії з особистісними особливостями психології студентів, їх мотивами щодо успішного опанування вибраної професії;
- **Концептуальність**, яка відображає розуміння системи науково-психологічних поглядів, основних методичних та технологічних тенденцій та ідей психологами і педагогами, визначаючи змістовні особливості оптимального застосування подібної моделі;
- **Змістовність**, відображаючи структурні складові та алгоритми моделі психологічної технології, а також сукупність впливаючих на неї внутрішніх і зовнішніх факторів з певним сенсом і значенням;
- **Відтворюваність** як можливість ефективно застосовувати цю модель в сучасних умовах навчально-виховного процесу ВНЗ з основною метою – оптимально розвивати психологію і професіологію особистостей студентів в межах їх професійної спрямованості;
- **Адаптованість** як найбільш повне забезпечення пристосування індивідуально психологічних особливостей студентів – майбутніх фахівців до обраної професії, а також до зовнішніх факторів, впливаючих на її продуктивне відтворювання.
- **Технологічність** сукупність знань, вмінь про методи, способи майстерного втілення процесу психологічної технології при якому відбувається якісне психологічне та професійне становлення студентів як майбутніх фахівців.

Можна впевнено стверджувати, що класичне, науково-методичне відтворення показників моделі психологічної технології в умовах навчально-виховного процесу ВНЗ, буде свідчити, в першу чергу, про ступень психолого – педагогічної та професійної майстерності викладачів. Від того, якими зразковими науково-методичними методами, новаційними прийомами, способами вони вдосконалено володіють, залежить результат інтерпритації та втілення змісту моделі психологічної технології в процес якісного розвитку особистостей студентів і їх професійного становлення.

Слід наголосити те, що втілення моделі психологічної технології в теорію та практику навчально-виховного процесу потребує поєднання цього процесу з сучасними вимогами освітньої технології щодо досягнення високого рівня психолого-професійної майстерності науково – педагогічними працівниками ВНЗ.

Спираючись на досвід психолого-професійної практики, можна, науково-педагогічним працівникам, рекомендувати низку **основних умов** втілення моделі психологічної технології у навчально-виховний процес ВНЗ:

- 1) Вивчати сучасні освітні, психологічні концепції та інформаційні повідомлення щодо якісного розвитку індивідуальних психологічних особливостей студентів, стосовно професії, яку вони опановують;
- 2) Аналізувати відомості керівних документів, розкриваючи мотиваційні чинники стосовно придбання студентами необхідних психологічних та професійних якостей для успішного навчання;
- 3) Творчо відтворювати навчальні методи, психодіагностичні заходи з об'єктивної оцінки індивідуально – психологічних властивостей студентів, їх соціальної та професійної адаптованості до перспективних умов професійної діяльності.

Закономірно, перед науково-педагогічними працівниками може стати **суттєве питання**. У якому практично-методичному сенсі повинна реалізовуватися модель психологічної технології стосовного оптимального розвитку психології студентів?

Відповідь, в даному випадку, може бути такою: у розумінні та виконанні науково-педагогічними працівниками трьох важливих соціально-психологічних **алгоритмів**.

Першого, технологічно-методичними прийомами і способами формувати у студентів стійке переконання про необхідність постійного розвитку і вдосконалення своєї психології. Основна мета – укріплення свого же інтелектуального і емоційно-вольового потенціалу, набуття соціального і професійного зразку з успішного рішення навчально-практичних завдань як майбутніми, елітними спеціалістами на головних виробничих підприємствах.

Другого, цілеспрямовано та продуктивно здійснювати технологічно-процесуальну оптимізацію навчально-професійної мотивації студентів щодо ефективного і надійного опанування і виконання ними вимог психолого-виховного процесу ВНЗ. При цьому маючи за мету, найкраще розвивати у студентів особистісні мотиви (інтереси, бажання, наміри), інакше кажучи, індивідуальну зацікавленість підвищувати якісні і кількісні показники навчання і своєї вихованості в руслі майбутньої професійної діяльності.

Третього, у процесі навчання та виховання студентів, в першу чергу, психолого-технологічними прийомами визначати їх інноваційну творчу, розумову і вольову активність, як прояв ними натхнення і інтуїтивного мислення у формальній, навчальній діяльності і зразковій поведінці.

Досвід роботи науково-педагогічних працівників свідчить про те, визначені **соціально-психологічні алгоритми** відтворення моделі психологічної технології, повинні, в найбільшій мірі, спрямовуватися на прояв позитивної духовності особистостей студентів, як гуманістичної цінності – найважливішої складової їх внутрішнього і зовнішнього відношення до набуття оптимального, майбутнього професійного фаху.

При цьому, науково-педагогічним працівникам слід добре оволодіти майстерністю втілення психологічної технології в методику постійного вивчення та досконалого розкриття внутрішнього світу особистостей студентів, який відображає, головним чином, їх психофізіологічну, інтелектуальну, емоційно-почуттєву і вольову душевність, яка визначається феноменом індивідуальної самосвідомості.

Саме, такий професійно-методичний підхід може забезпечити покращення рівня індивідуальної самосвідомості студентів на підставі втілення **моделі** психологічної технології у навчально-виховний процес науково-педагогічними працівниками університету. Головна **мета актуалізації** цього феномену у життєдіяльності студентів, визначає покращення формування системи самоусвідомленого відношення до навчання і виховання, цілкового розуміння важливості майбутньої, успішної діяльності.

Показниками і алгоритмами психологічної технології необхідно розкривати студентам, що їх самосвідомість являє собою усвідомлення (цілковите розуміння) ними як особистостями самих себе як повноцінних членів суспільства, свого факультету і університету. Це буде сприяти установленню ділових взаємовідносин їх з викладачами і співкурсниками, усвідомленому аналізу своїх дій та вчинків, думок та почуттів, всю різноманітність професійних якостей, що виявляються та проявляються при навчанні у ВНЗ.

Справедливо підкреслити, що вдоскоалена самосвідомість студентів на на фундаменті психологічної технології в університетських умовах, буде сприяти показу ними зразку у виконанні **трьох основних ролей**: соціальної – відображати дійсне бажання до професійної комунікації у процесі навчання; професійної – всебічно готуватися і ставати професійними спеціалістами;

мотиваційну – якісно відобразити власну зацікавленість до самовдосконалення за обраною професією.

Користуючись визначеними алгоритмами, показниками моделі психологічної технології, необхідно системою методів виражено і якісно розвивати у процесі соціального і професійного становлення особистостей студентів найбільш суттєву, головну психологічну властивість – професійну **спрямованість**. Саме вона визначає їх шлях і мотивацію до обраного професійного фаху, які, в першу чергу, проявляються у цілеспрямованій **меті** до навчальної діяльності та перспективної майбутньої професії;

В психологічному плані, **мету** слід розуміти як розумове прагнення до професійного зростання та намір і бажання досягти оптимального результату в ньому.

Для цього, науково-педагогічним працівникам володіючи процесом психологічної технології, важливо в умовах ВНЗ, оперувати знаннями мотивації студентів як особистостей з метою викликання у них внутрішнього побудження і спонукання до набуття професійних захоплень та інтересів стосовно майбутньої діяльності.

Досвід свідчить про те, що професійні захоплення та інтереси глибоко впливають на життя й діяльність студентів як особистостей при умові, що їх спонукають до систематичних і цілеспрямованих дій, пошуку інформаційних джерел покращення своєї професійної спрямованості в університеті.

Ось чому, науково педагогічним працівникам, важливо прийомами і способами розгортати зміст психологічної технології до **мотивування** студентів не тільки до розвитку стійких захоплень та інтересів, а ще й схильності більш успішно оволодівати спеціальністю та удосконалюватися у ній. При цьому, переконливо пояснювати значення активно діючого мотиву – ідеалу, як обраного зразку вдосконалення психології особистостей студентів. Саме, він свідчить про прагнення особистості досягти кращих успіхів у навчанні, практиці, поведінці, спираючись на зразки інших. Наприклад, стати відмінником навчання, кращим дослідником чи спортсменом. Творення ідеалу – це специфічна форма самоактуалізації “Я” людини як особистості, тобто прагнення до самовдосконалення.

Наступне, особливе місце при втіленні психологічної технології в процес навчання студентів повинно займати врахування їх **потреби** як спонукання до набуття та задоволення духовної і матеріальної нужди у змисловій професійній спрямованості. Є приклади, коли вони, інколи переживають недостачу чогось у цій потребі чи невдоволеність її набуттям.

Ось чому, процедурою втілення психологічної технології, важливо формувати у свідомості студентів потребу бути якісно духовним, з чистою людською душею, здатним у майбутньому представляти інженерно-технічну еліту на основі своєї психологічної і професійної спрямованості, яка лежить в основі розгортання професійного фаху.

Тобто мова йде про успішне формування стійкої соціально – професійної спрямованості у студентів університету. Відповідно моделі психологічної технології, бажано цю спрямованість відтворювати наступними умовами:

- тісно пов'язувати її розвиток з визначеною, усвідомленою метою якісного навчання та професійного становлення;
- мотивувати студентів до чіткого уявлення і розуміння своїх інтересів до успіху життєво – професійного, майбутнього зростання;
- регулярно аналізувати та діагностувати доцільний обсяг діючої потреби у мотивації студентів, яка визначається і відтворюється саме ними, у навчальній і творчій діяльності.

Психологія як наука рекомендує, процедуру психологічної технології вміло розгортати у напрямку вдосконалення загальної психофізіологічної характеристики особистостей студентів, як основи функціонування важливих ознак темпераменту і нервової системи: сили, рівноваги й рухомості, помітно впливаючи на їх соціалізацію та професіоналізацію. Практично та методично ці ознаки можна розвивати при втіленні психологічної технології з метою набуття студентами професійно важливих **рис**.

Наприклад, важливо, щоб **сила** нервової системи студентів визначалася рисами: витривалістю, працездатністю, розумовою активністю; **урівноваженість** – терплячістю, стриманістю, посидючістю; **рухливість** – хуткістю реакції, легкістю зміни почуттів, швидкістю формування вмінь, навичок тощо.

Дослідчені науково педагогічні працівники, у співбесідах з ними, рекомендували алгоритмами психологічної технології стимулювати розвиток тих характеристик **видів темпераменту** особистостей студентів, які особливо важливі для їх професійного становлення.

Наприклад, виявлену у студентів властивість темпераменту – **холерика**, важливо стимулювати у напрямку досягнення рис: врівноваженості, впевненості, помірної реакції, більш продуманого ділового контакту з співучасниками навчання та поведінки.

Алгоритмами психологічної технології у **сангвіників**, важливо розвивати наступні риси для професійної діяльності: легко і швидко долати невчасну емоційність, розвивати працездатність, зацікавленість, спостережливість та життєрадісність.

Також, втіленням прийомів моделі психологічної технології підтримувати у студентів позитивну прояву рис темпераменту – **флегматика**: стійкості та завзятості, суворого дотримування відпрацьованого розпорядку життя, більшої активності та рухливості при виконанні ділової справи, менше відволікатися на не суттєві дрібниці.

Педагогам, застосовуючи алгоритми моделі психологічної технології, не слід забувати те, що у чистому виді темперамент зустрічається надто рідко, розглянуті його риси, як правило, поєднуються і мають своє більш позитивне чим негативне проявлення. Тому не повинно бути упередженого відношення до студентів за певного темпераменту. Їх слід цінувати не за риси його темпераменту, а за позитивне їх проявлення у навчанні та поведінці.

Психологія як наука вчить, що **характер** як суттєва психологічна властивість, найбільш повно відображає індивідуальні особливості особистості, взагалі і студента, також через **систему певних рис**, які саме характеризують та визначають його **відношення** до набуття професії.

Ось чому, науково педагогічним працівникам важливо прийомами і способами психологічної технології розвивати у студентів усвідомлене **відношення до навколишнього світу** з метою набуття ними рис характеру: патріотизму, почуття громадського обов'язку, принциповості, цілеспрямованості, почуття відповідальності за справу свого навчання.

Щодо **відношення до навчальної діяльності**, прийомами та алгоритмами психологічної технології, стимулювати розвиток у студентів рис, сприяючи: набутті професійної зрілості, сумлінного відношення до пізнання, навчання, прагнення добиватися успіху, працьовитості, дисциплінованості, винахідливості та наполегливості. Мотивувати їх до розвитку у себе лідерських якостей: товариськості, доброти, оптимістичний настрій, дружельюбні стосунки саме у складі студентської групи і відношенні до інших людей.

Не слід забувати і **відношення студентів до самих себе**, при втіленні моделі психологічної технології, зветати більшу ваги на розвиток таких рис як : самостійність мислення, скромність у поведінці, альтруїзм у відносинах (потяг безкорисно приносити користь друзям, готовність завжди прийти на допомогу), відчуття особистісної гідності – духовності. Комплексна проява подібних рис буде сприяти підвищенню ступіня усвідомленого лідерського положення в малій групі студентів чи колективі курсу.

Психологія як наука доводить до свідомості науково педагогічних працівників те положення, яке свідчить, що особистість студента повніше розкривається не тільки в соціально-професійній спрямованості, видах темпераменту й рисах характеру, але й у оригінальній властивості його психології – **здібностях**.

Ось чому, тим, хто відтворює навчально-виховний процес у ВНЗ, рекомендується алгоритмами психологічної технології актуалізовувати оптимальний розвиток важливих **видів** здібностей у студентів як майбутніх фахівців.

Перш за все виявляти розумові здібності – це ті, які мають прояву при виконанні, важливих видів навчальної діяльності. Такі здібності спостерігаються в якостях розумових дій: критичності, гнучкості, систематичності, швидкості орієнтування, інтелектуальній активності, високому рівні аналітико-синтетичної діяльності, зосередженій увазі, добрій пам'яті, в позитивних емоційно-вольових намаганнях.

По-друге, спеціальні здібності, також виявляються при старанному опануванні обраної спеціальності, придбанні професійних вмінь, навичок професійної чи дослідницької діяльності.

Комплекс названих здібностей, активізованих прийомами психологічної технології у своїй єдності, як правило, дають можливість студентам успішно і творчо займатися навчальною, науковою та дослідницькою діяльністю в університеті.

Наприклад, психологічні та технічні здібності виявляються в захопленості психологією чи технікою, в прихильності до раціоналізації і винахідництва, в умінні швидко аналізувати зміст психіки людини, читати складні технічні схеми і креслення, розбиратися в складній взаємодії студентів між собою, мати стійкий інтерес до психологічних галузів психології, спеціально-інженерної літератури і технічної новинки.

Організаторські здібності можна побачити в **лідерстві** студентів. Але для цього важливо втілювати зміст психологічної технології у студентських групах прийомами моделювання прояви розумної ініціативи, ознак керівної розпорядливості, вмінь налагоджувати ігрову лідерську роботу у студентських групах, надавати своєчасні, корисні пропозиції і втілювати їх до навчальної справи.

«Отже, важливість системного втілення змісту моделі психологічної технології у навчально-виховний процес ВНЗ на фундаменті майстерності науково-педагогічних працівників, дозволяє методично ефективно інтерпретувати, реалізовувати її процедурні складові з розвитку індивідуальних особливостей у студентів, всебічно готуючи до майбутньої професійної діяльності.

Висновки.

1. Викладений матеріал, дозволяє аргументувати те, що саме психологічна технологія, побудована на системному підході, є провідною, сучасною ланкою успішного вирішення навчально-виховних проблем в освітній та професійній сфері.

2. Визначені особливості процедури втілення моделі психологічної технології у навчально-виховний процес, на переконливу думку досвідчених працівників університету, є цілеспрямованим шляхом ефективного вирішення головного завдання ВНЗ – професіональне здійснення всебічної підготовки майбутніх фахівців.

Список літератури. 1. Большая психологическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007.- 544 с. 2. Психология. Словарь. / Под общ. Ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. – М., 1990. – 494 с. 3. Психология. Підручник для студентів внз./ За ред. Ю.Л. Трофімова – Київ: «Либідь», 2001. – 558 с. 4. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: Підручник для студентів мгістратури. – Київ. ЦНЛ, 2006. – 384 с.

Б.І. Фурманець

У статті, на основі системного підходу, викладений зміст моделі психологічної технології для ціленаправленого її втілення науково педагогічними працівниками у навчально-виховний процес внз з метою розвитку та вдосконалення індивідуальних особливостей особистостей студентів як майбутніх фахівців, відповідно сучасним вимогам освітньої сфери.

Ключові слова: професійне становлення, психологічна технологія, системне втілення, модель психологічної технології, концептуальність, технологічність, психологічний алгоритм, мотивація, відношення, розумові здібності.

Б.І. Фурманець

В статье, на основе системного подхода, изложено содержание модели психологической технологии для целенаправленного ее внедрения научно педагогическими работниками в учебно-воспитательный процесс вуз с целью развития и совершенствования индивидуальных особенностей личностей студентов, их становления как будущих специалистов, соответственно современным требованиям высшей образовательной сферы.

Ключевые слова: профессиональное становление, психологическая технология, системное внедрение, модель психологической технологии, концептуальность, технологичность, психологический алгоритм, мотивация, отношение, умственные способности.

Б.І. Фурманець

The article, based on a systematic approach, outlined the content of the psychological model of technology for the targeted implementation of its scientific teaching staff in the educational process of the university for the purpose of development and improvement of the individual characteristics of the person of students and their development as future professionals, according to modern requirements of the higher education sphere.

Key words: professional development, psychological technologies, system implementation, the model of psychological techniques, conceptual, technological, psychological algorithm, motivation, attitude, mental abilities.

Furmanetc B.I.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ В ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

В статті приділено увагу значимості викладання психолого-педагогічних дисциплін у студентів технічного та економічного профілю в умовах технічного вузу. Наголошено на сучасних вимогах до конкурентоспроможного фахівця технічного університету. Визначено роль психолого-педагогічної компетенції у формуванні особистості студента технічного вузу. Висвітлено необхідність надання професійних знань в області психології та педагогіки майбутньому професійному інженеру, технологу та економісту, яка допоможе йому правильно сформувати команду в організації. Відмічено роль гуманістичної психології у впровадженні в навчально-виховний процес професійної підготовки особистісно-орієнтованого підходу. Особливе значення присвячено інноваційним психолого-педагогічним вимогам до проведення лекцій, які сприяють формуванню психолого-педагогічної компетенції у студентів технічних університетів. Акцентовано увагу на принципах дидактики: научності, зв'язку теорії з практикою, спрямованості навчання на реалізацію мети освіти, доступності, наочності. Приділено увагу поняттю «позитивне мислення».

Ключові слова: професійна підготовка, лекційні форми проведення занять, технічний університет, психологічно-педагогічна компетенція, фахівець технічного профілю, гуманізація, гуманітаризація, конкурентоспроможність, принципи дидактики.

Постановка проблеми. Сучасні інтеграційні процеси в Україні, входження в систему міжнародних економічних, політичних і культурних зв'язків, визнання концепції Болонського процесу потребують конкурентоспроможних інженерів світового рівня. Відповідно змінюються і вимоги до номенклатури спеціальностей вищих навчальних закладів інженерно-технічного профілю, до професійних та особистісних якостей їхніх випускників [3, с. 8].

Сучасний інженер стає не просто фахівцем, що вирішує вузькі професійні завдання. Як керівник вищої чи середньої ланки, він змушений розв'язувати найрізноманітніші проблеми керування, що стосуються задоволення попиту споживачів при швидкій окупності й надійності ефекту від інвестицій, орієнтуванні на новітні технології та способи високопродуктивної діяльності виробничих і комерційних фірм [7, с. 35].

Враховуючи сучасні тенденції, необхідно звернути увагу на значимість психолого-педагогічної підготовки випускника технічного університету, на роль інноваційних педагогічних технологій у процесі навчання в технічному вузі. Ці технології виступають визначальними в умовах кризи в державі та світі, а особливо першочергового значення вони набувають під час підготовки фахівців технічного університету, яким є Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»). Зважаючи на тенденцію до скорочення годин на викладання соціально-гуманітарних дисциплін в технічних університетах України, вважаємо вкрай необхідним довести значимість інновацій при викладанні психолого-педагогічних дисциплін у студентів майбутніх технічних та економічних спеціальностей в навчально-виховному процесі в умовах технічного вузу.

Зв'язок проблеми з науковими завданнями витікає з положень концепції формування гуманітарно-технічної еліти Національного технічного університету „Харківського політехнічного інституту”, яка передбачає формувати особистість майбутнього інженера, обов'язково враховуючи психолого-педагогічну компетенцію

як складову його професіоналізму [9, с. 7-8]. **Зв'язок проблеми з практичними завданнями** ґрунтується на тому, що серед вимог, що висувуються нині до професійного інженера є знання механізмів формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, його вміння формувати команду в організації [8, с. 36].

Аналіз стану досліджень і публікацій з проблеми дає змогу з'ясувати, що проблема формування професійної компетентності була об'єктом дослідження вчених різних галузей знань. Так, філософським пошукам нових стратегій мислення в освіті та стандартам професійної освіти присвячені праці В. Андрущенка, В. Безрукова, С. Гончаренка, М. Згуровського, В. Кременя, С. Лебедева, Н. Ничкало, О. Пономарьова та ін. Позицію про те, що навчання інженерній справі нерозривне з особливостями цієї професії цікавили М. Аптекаря, Г. Бедного, М. Добрускіна, О. Євдокимову, К. Зуєва, О. Ігнатюк, О. Коваленко, Г. Козлакову, Д. Костюка, Б. Ломова, В. Марігодова, О. Семенова, Б. Смірнова, О. Пономарьова, С. Рамазанова, О. Романовського, В. Ядова та інших. Ґрунтовну основу для розуміння психологічних основ діяльності та розвитку особистості становить теоретична спадщина Л. Виготського, Г. Костюка, О. Леонтьєва, Б. Ломова, А. Маслоу, А. Петровського, С. Рубінштейна. Наукові розробки Р. Бейзи, К. Бака, Й. Леонгарда присвячені дослідженню комунікації та відношень між людьми, а теорії мотивації творчості визначені в роботах А. Маслоу, Д. Макгрегора, Д. Адаїра. Проблема гуманізації освіти, врахування якої передбачає підвищення рівня професійної підготовки інженера в умовах сучасного технічного університету, цікавила, зокрема, таких вчених, як: Ш. Амонашвілі, С. Амеліну, В. Астахову, Г. Балла, І. Беха, П. Блонського, М. Гуревичова, М. Добрускіна, І. Зязюна, М. Касьяненко, Я. Коменського, А. Макаренка, В. Сагатовського, П. Скліяра, В. Сухомлинського, А. Суценка, К. Ушинського, С. Шацького та ін. Проте, незважаючи на значний інтерес науковців до проблем, пов'язаних з професійною підготовкою випускників технічних університетів, залишаються до сьогодні не повністю розкритими питання застосування психолого-педагогічних інновацій при формуванні психолого-педагогічної компетенції у студентів технічних та економічних спеціальностей. Тому **мета даної статті** полягає в аналізі розкриття цієї проблеми.

Виходячи зі сказаного вище, **завданнями дослідження є:** по-перше, необхідність розглянути значення особистості викладача психолого-педагогічних дисциплін для формування конкурентоспроможного фахівця технічного університету; по-друге, розкрити основні методологічні вимоги до проведення лекцій в технічному університеті, особливу роль при цьому приділяючи їх зв'язку з принципами дидактики.

Виклад основного матеріалу. Для сучасного суспільства потрібно формувати особистість спеціаліста, який здатний не лише використовувати інформацію, а й самостійно здобувати і застосовувати її в складних і несподіваних ситуаціях, вміти ставити завдання та знаходити шляхи їх вирішення [3, с. 29], тому досить гостро стоїть проблема істотного підвищення якості технічної освіти.

Звертаючись до класичної вітчизняної педагогічної науки, зазначимо, що ще В. Сухомлинський відзначав, що „ висока культура, багатогранні духовні запити та інтереси, потяг до постійного збагачення знань – такі риси нової людини” [5, с. 54-55]. Тому психолого-педагогічна підготовка студента є необхідною складовою навчання та виховання у вищих технічних закладах. Вища технічна освіта повинна розвивати не тільки когнітивну сферу студентів і формувати знання, уміння і навички, а сприяти розвитку його особистості, реалізації інтелектуального, творчого та лідерського потенціалів. Такий підхід в освіті давно вже отримав назву особистісно-орієнтованого.

Біля джерела особистісно-орієнтованої освіти стояли психологи гуманістичного спрямування: А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Берн, В. Сатир та ін. К. Роджерс основну ідею цієї парадигми назвав як «клієнтцентрований підхід». Він - «лідер гуманістичної психології» і ввів у науковий обіг поняття «фасилітація». Педагога, який допомагає самій дитині в процесі розвитку, полегшує «важку роботу зростання», К. Роджерс назвав «фасилітатором» (підтримуючим). Педагог-фасилітатор стосовно учня виступає в одній з особливих і найбільш важливих педагогічних позицій: контактує з особистістю учня, створює умови для його особистісного зростання. При цьому, на відміну від позицій учня і вчителя в традиційній системі освіти (де позиції учня і вчителя схематичні і формальні), в клієнтцентрованій педагогіці - учень і вчитель відкриті один одному аж до глибоких особистісних рівнів [10,11,12].

Як відзначають О. Романовський. В. Бабаєв та О. Пономарьов в своїй монографії „ домінанту підготовки майбутніх керівників мусить складати формування високих моральних якостей особистості керівника, його моральних принципів і переконань, які тільки можуть допомогти йому з найбільшим ефектом реалізувати своє особисте та суспільне призначення” [7, с. 49].

Соціологічні опитування вказують на те, що незначна доля успіху інженера залежить від його професійної компетенції, а здебільшого цей успіх пов'язаний з умінням працювати з людьми [4, с.81].

Тому майбутній фахівець технічного профілю повинен мати професійну компетенцію, успішно вміти виконувати інженерні завдання, але і мати змогу знайти відповіді на такі запитання: на якому місці більш ефективно використовувати конкретного працівника, як створити більш комфортні умови праці для працівників, використовуючи індивідуальний підхід.

Важливою характеристикою професійної культури майбутнього інженера є взаємозв'язок та взаємообумовленність з особистою ціннісною орієнтацією та морально-етичною парадигмою людини, з професійною етикою, характерною для кола його спілкування. Дійсно, найчастіше за все морально-етичні норми та принципи або кодекси поведінки, пов'язані безпосередньо зі спільною професійною діяльністю представників цієї конкретної професійної групи, виступають як наслідок більш адекватної оцінки цінності людини як особистості в його професійному середовищі.

Таким чином, вказані норми та принципи сприяють утвердженню авторитета та пріоритету особистості студента як осередка гуманності міжособистих відношень. Це визнання з боку колег сприяє розкриттю творчого потенціалу людини, максимальній її особистісній та професійній самореалізації.

Вітчизняні фахівці з психології та педагогіки наголошують на тому, що пошук шляхів активізації людського фактора всередині організації та врахування соціально-психологічних особливостей є однією з вирішальних умов підвищення ефективності діяльності будь-якого закладу, підприємства або фірми [3, с. 2].

Це ще раз доводить значимість для підготовки майбутніх фахівців технічного профілю психолого-педагогічної складової в навчально-виховному процесі.

Серед форм навчальних занять, які проводяться в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» під час викладання у майбутніх інженерів, технологів, економістів курсів „Психологія», «Основи педагогіки і психології», «Основи професійної психології», «Управління розвитком соціально-економічними системами», «Психолого-педагогічні основи викладання професійних дисциплін», «Основи методики викладання у вищій школі» використовуються традиційні форми проведення занять такі, як лекційні заняття. Доцільним вважаємо розглянути методичні та методолічні вимоги до проведення лекційних занять в технічному університеті, їх зв'язок з принципами дидактики, тому що застосування

цих форм організації навчального процесу у вищих технічних університетах має свої особливості. Необхідно враховувати те, що завданням інноваційного підходу проведення лекції в технічному вузі, який оснований на гуманістичних принципах є формування у студентів основних психологічних та педагогічних понять, при цьому виклад матеріалу повинен бути доступним, науковим, цікавим, з прикладами практичної реалізації одержаних знань майбутніми фахівцями технічного профілю.

Розглянемо основні методологічні вимоги до проведення лекцій, зв'язок їх з принципами дидактики та психологічними вимогами до проведення лекційних занять, а також їх особливості в умовах НТУ „ХПІ” при формування психолого-педагогічної компетенції у студентів.

Це *по-перше*, високий організаційно-методичний рівень лекцій, дотримання психолого - педагогічних закономірностей засвоєння інформації. Лектор виступає не тільки, як інформатор, але і як особистість – духовна, інтелігентна, творча. Рівень здійснення педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, досягнення високих результатів у навчанні і вихованні студентів залежить передусім від того, як педагог формує цілі своєї педагогічної діяльності, що вважає пріоритетним у своїй професії, який він сам як особистість, як суб'єкт педагогічної діяльності [1, с. 134-135]. Зважаючи на власний досвід викладання в технічному університеті зазначимо, що студентів технічного університету приваблює висока професійна культура лектора, його емпатія та розуміння проблем сучасного студента.

По-друге, лекція має тематичну завершеність, цілісність та логічну стрункість, поділ лекції на розділи, виділення вступної, основної та заключної частин, наступність викладу нового матеріалу, відповідність викладеного матеріалу робочій навчальній та навчальній програмі даного курсу. При цьому лектор повинен не перевантажувати студента надмірними науковими термінами, а опиратися на приклади застосування психолого-педагогічних понять в реальному житті. Це відповідає дидактичному *принципу зв'язку теорії з практикою*, з життям і вимагає розуміння студентами значення теорії в житті, умілого застосування теоретичних знань для виконання практичних завдань, участі у вирішенні актуальних проблем сучасності. На думку А. Дістервега, не в кількості знань полягає освіта, а в повному розумінні й майстерному застосуванні всього того, що знаєш [1, с. 258]. Важливо враховувати постійний зв'язок психолого-педагогічних понять з подіями в реальному житті університету, України, світовими проблемами. Сучасний студент більш прагматичний, інформований, динамічніший. Він має свою точку зору і вміє її довести логічно, тому викладач повинен мати толерантність по відношенню до думки студента та достатній практичний і теоретичний досвід, який постійно повинен поновлюватися новими знаннями та фактами не тільки в галузі педагогічних та психологічних наук, а й слідкувати за реальністю сьогодення. А це, в свою чергу, вимагає від викладача постійної самоосвіти, самовдосконалення своєї професійної культури. Він повинен не тільки безперервно слідкувати за новинками в області сучасних педагогічних технологій, але й знаходити шляхи впровадження їх в початково-виховний процес в технічному університеті.

По-третє, вступна частина лекції повинна містити мотиваційну складову, логічно і психологічно готувати студентів до сприйняття основного навчального матеріалу. Цьому відповідає *принцип спрямованості навчання на реалізацію мети освіти*. Він витікає з того, що навчання обумовлене потребами суспільства у всебічному і гармонійному розвитку особистості. В психології та педагогіці аргументовано доведена закономірна єдність навчання, розвитку і виховання. Звідси необхідно проектувати завдання на кожному занятті, щоб в єдності реалізувались навчальна, розвивальна, виховна функції навчання. Реалізація цього принципу на

практиці дозволяє: а) за той самий час вирішувати ширше коло взаємопов'язаних завдань, чим підвищувати результативність навчального процесу; б) підвищувати роль і значення цілепокладання в навчальному процесі, робити навчання більш цілеспрямованим [1, с. 258] Для студентів сильним мотиваційним компонентом виступають приклади застосування відповідного лекційного матеріалу в реальному житті, тому на початку лекції необхідно навести суттєві приклади застосування психологічних понять, але при цьому необхідно слідкувати за часом, тому що він повинен складати, зважаючи на мотиваційний аспект лекції, не більше 5-7 хвилин.

По-четверте, основна частина лекції повинна містити пояснення фактичного матеріалу, при цьому необхідно внести зміни в плані доповнення матеріалу морально-психологічними термінами. При цьому необхідно враховувати *принцип доступності*, який передбачає відповідність змісту, характеру та обсягу матеріалу, віковим особливостям і рівню підготовки студентів. Доступність навчання не означає його легкості. Ще в 70-ті роки Л. В. Занков підкреслював, що навчання, залишаючись доступним, повинно вимагати серйозних зусиль. Лише це призводить до розвитку особистості. Згадаємо деякі правила доступного навчання:

- від легкого до важкого, від відомого до невідомого, від простого до складного;
- навчаючи, виходьте з рівня підготовки і розвитку студентів, вчить, спираючись на їх можливості. Враховуйте життєвий досвід студентів, їх інтереси, особливості розвитку;
- доступність, переконливість, емоційність залежать від легкості викладу і мови викладача, тому чітко й однозначно формулюйте поняття, навчайте образно;
- не зловживайте довгими монологам; тонко відчувайте, що необхідно пояснити, а що студенти зрозуміють самі;
- головну увагу приділяйте управлінню пізнавальною діяльністю студентів: поганий викладач повідомляє істину, залишаючи її недоступною для розуміння, хороший- вчить її знаходити, роблячи доступним процес знаходження [1, с. 260-261].

Викладач, який не зацікавлює студентів викладом матеріалу, а надає сухі факти провокує у студентів неуважність, вони починають на лекції відволікатися, розмовляти. Тому викладач повинен враховувати зворотний зв'язок, при цьому постійно слідкувати за поведінкою студентів в аудиторії. Помилкою викладача та його некомпетентістю є фраза: «Кому не цікаво, можете залишити аудиторію». Цього власне студент, якому нецікаво і чекає, тому важливо довести студентові не тільки важливість вивчення даної теми на початку лекції, але й утримувати його увагу до кінця лекції. Це вимагає від викладача повної віддачі сил та знань. Тому часто викладач відчуває сильну психологічну та фізіологічну втому після продуктивно проведеної лекції.

По-п'яте, в заключній частині лекції стисло повинні подаватися висновки, завдання для самостійного опрацювання питань, а також рекомендації для самостійної роботи над відповідним матеріалом; при цьому необхідним є акцентуація уваги студента на термінах виконання та формі контролю самостійної роботи [4, с. 6-7]. Заклучна частина лекції передбачає від викладача концентрації на аспекті моральних цінностей. Він повинен розробити тематику самостійного вивчення програмного матеріалу, враховуючи найвищий рівень розвитку та саморегуляції особистості, на якому основними мотиваційно-суттєвими регуляторами її життєдіяльності виступають загально-людські цінності.

По-шосте, виклад матеріалу лекції повинен бути зрозумілим і доступним, особливої уваги потребує мовний малюнок лекції, прийоми ораторського мистецтва, засоби емоційної виразності, а особливо, позитивне мислення викладача. При цьому

студентові темп викладу навчального матеріалу повинен забезпечувати можливість його конспектування; особливу увагу слід приділяти роз'ясненню складних питань, підтриманню постійного інтересу студентів до матеріалу та їхню творчу активність. Зупинимось на понятті «позитивне мислення». Ще в 1950-60-х роках з'явився цілий ряд книг про так зване «позитивне мислення» і його роль у саморозвиткові у особистості. На думку психологів, мислити позитивно - означає змусити свій мозок працювати на себе, а не проти себе. Позитивне мислення містить у собі позитивний погляд на речі і використання таких же висловлювань для вираження думок і почуттів. Це є чимось подібним до самогіпнозу. Позитивне мислення зосереджується на успіху, воно планує не відхід від поразки, а програмує перемогу. При цьому воно створює стан душевної гармонії, що значною мірою супроводжується задоволеністю людини і її правильними думками [2, с. 194]. Викладач, який сам позитивно мислить, надихає, впливає оптимістично на аудиторію, сприяє позитивному психологічному клімату в аудиторії. Хочемо звернути увагу на те, що є викладачі, які, маючи достатній професійний досвід роботи педагогами, психологами, при викладанні навчального матеріалу використовують багато прикладів з власного досвіду роботи, що робить лекцію цікавою, достатньо мотивованою. Але при цьому вони не враховують вимоги робочої навчальної програми щодо інформативної частини лекції з даної теми, яка потребує обов'язкової інформації з психології та педагогіки. Це суперечить *принципу научності*. Тому авторка рекомендує не перенасищувати лекцію прикладами професійного досвіду, а використовувати дану інформацію під час семінарів в якості ситуаційних задач, даючи можливість студентам право самостійного їх вирішення, що сприяє формуванню в них не тільки стратегічного мислення, але й розвитку свободи волевиявлення, що є показником духовного розвитку особистості.

По – сьоме, лекційне заняття повинно тривати не більше двох академічних годин по 45 хвилин з перервою між ними. Лекції з усіх дисциплін доцільно проводити на початку навчальних занять, а їх загальна кількість протягом одного дня не повинна перевищувати двох занять. Щодо проведення лекцій з психології та педагогіки, цей пункт іноді не виконуються. Деканати, затверджуючи розклад занять, часто планують лекції з психології та педагогіки останніми заняттями, не враховуючи при цьому механізми когнітивних психічних процесів людини, а саме, : лекції з соціально-гуманітарних дисциплін також потребують концентрації уваги, активізації мислення та стимуляції пам'яті студентів.

По-восьме інтенсифікація навчального процесу забезпечується дидактично обґрунтованим використанням на лекціях сучасних технічних засобів навчання та наочно-ілюстративного матеріалу. *Принцип наочності* навчання вимагає залучення до сприймання всіх органів чуття студента. Не треба забувати правил застосування наочності. Золотим правилом навчаючих, на думку Я. А. Коменського, виступає все, що лише можна, представляти для сприймання чуттями, а саме: видиме –сприймання зором, почуте – слухом, запахи – нюхом, що підлягає смаку, - смаком, доступне відчуттям – шляхом дотику. Застосування наочних засобів виховують у студентів увагу, спостережливість, культуру мислення, конструктивну творчість, інтерес до учіння [1, с. 261]. На жаль, у зв'язку з тим, що заняття з психології та педагогіки проводяться в різних корпусах вузу, які знаходяться на значній відстані один від одного, що обмежує час, необхідний для підготовки технічних засобів навчання, тому під час проведення занять доцільно використовувати з метою підвищення рівня засвоєння матеріалу мнематичні прийоми – складання схем, графіків, роздатковий матеріал тощо.

По-дев'яте, вимоги індивідуалізації навчального процесу викликають потребу допомоги тим студентам, які відчувають певні труднощі в засвоєнні програмованого

матеріалу, тому необхідно заздалегідь підготуватися до його сприйняття шляхом опрацювання складних питань за навчальними посібниками та підручниками. Викладачі технічних дисциплін помилково вважають, що засвоєння понять дисциплін гуманітарного циклу студентами технічного університету відбувається швидше, ніж засвоєння спеціальних технічних дисциплін. На жаль, це не завжди так.

По-десяте під час проведення занять авторка вважає, що в НТУ „ХПІ” викладачі використовують часто технократичний підхід при проведенні лекційних занять, що сприяє гальмуванню розвитку комунікативних здібностей, зниженню успішності та зростанню кількості пропущених занять. А все це не сприяє розвитку когнітивних психічних процесів у студентів, а навпаки затримує його. Тому необхідним є планування збільшення годин на дисципліни соціально-гуманітарного циклу в навчальних планах, навчальних програмах технічних університетів підготовки бакалаврів, спеціалістів та магістрів. На жаль, навчальні плани бакалаврів, магістрів, спеціалістів не враховують вимоги педагогіки та психології до людського фактору. Це призводить до ущільнення кількості годин для дисциплін соціально-гуманітарного циклу у вищій технічній школі, що суперечить принципам гуманізації та гуманітаризації вищої технічної освіти.

Таким чином, проаналізувавши інноваційну психологічну складову змісту проведення лекційних занять з дисциплін психолого-педагогічного циклу у студентів технічних університетів можна зробити наступні **висновки**:

1. Сучасні вимоги до конкурентоспроможного фахівця технічного університету включають: творчий підхід до справи, ініціативність, самостійність, організованість, відповідальність, дисциплінованість, виконавчі здібності, які є необхідними для сучасного фахівця технічного профілю. Тому психологічний зміст професійної підготовки фахівця інженерного, технологічного, економічного профілю позитивно впливає на студента, сприяє розвитку гармонійної особистості студента в умовах технічного університету.

2. Особистісно-орієнтований підхід викладання у вищій технічній школі розвиває не тільки когнітивну сферу студентів і формує професійні знання, вміння та навички, але й сприяє розвитку його особистості, реалізації інтелектуального, творчого та лідерського потенціалів.

3. У сучасних умовах недостатня увага приділяється психологічній підготовці сучасних інженерів, тоді як вона має бути домінуючим чинником їх компетенції в умовах розвитку сучасного виробництва.

4. В процесі професійної підготовки у технічному університеті з метою підвищення рівня психологічної готовності до професійної діяльності серед студентів, авторка вважає доцільним використовувати такі інноваційні методи як навчання з чіткою психолого-педагогічною спрямованістю, посилення індивідуальної роботи зі студентами, активізуючи їх участь у політичному, громадському та культурному житті кафедри, факультету, вузу, країни.

5. У вищому технічному навчальному закладі в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців викладачі повинні впроваджувати принципи дидактики: наочності, зв'язок теорії з практикою, спрямованості навчання на реалізацію мети освіти, доступності, наочності, результат впровадження яких в навчально-виховний сприяє розвитку особистості студента, здатної до самозмінення, саморозвитку, самовдосконалення. Тому принципи дидактики є не тільки одним із домінуючих факторів гуманітаризації навчально-виховного процесу в технічному університеті, але й сприяє підвищенню якості освіти у технічному вузі.

6. Необхідною умовою розвитку конкурентоспроможності майбутнього інженера, технолога, економіста виступає особистість викладача-новатора, його

методи і прийоми направлені на розвиток у студентів креативності, нестандартного мислення, емпатії, вмінь швидко приймати рішення та вміння впливати на психологічний клімат в групі

Напрямок **подальших досліджень** авторка вважає доцільним впровадження в умовах технічного університету інноваційних методів та технологій для формування психолого-педагогічної компетенції у майбутніх інженерів, економістів та технологів.

Список літератури

1. Мойсеюк. Н. Є. Педагогіка [навчальний посіб.] / Н. Є. Мойсеюк. – 5-е вид., доп., і переробл. – К. : 2007. – 656 с.
2. Пидкасистый П. И. Психолого - дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 354 с.
3. Сергеева Л. М. Управлінські навички молодшого спеціаліста: теорія та методика формування: монографія / Л. М. Сергеева. – К.: 2001. – 202 с.
4. Скляр П. П. Гуманізація освіти у життєвих перспективах майбутніх інженерів: Монографія / П. П. Скляр. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2007 – 288 с.
5. Сухомлинський В. А. Неотложные проблемы теории и практики / В. А. Сухомлинський В. А. // Народное образование. - № 10. – 1961. – С. 54-61.
6. Петрик О. І. Види навчальних занять у вузі: теоретичні основи та методики проведення: метод. Матеріали / О. І. Петрик, Р. А. Арцишевський. – Луцьк: РВВ „Вежа” Волин. Держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – 40 с.
7. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера / О. Г. Романовський, В. М., О. С. Пономарьов. – Х.: Майдан, 2000. – 193 с.
8. Товажнянський Л. Л., Романовський О. Г. Керівник – професіонал нової формації (Нові аспекти удосконалення вищої технічної освіти на сучасному етапі) // Вища освіта, № 1, 2002. – с. 34-39.
9. Товажнянський Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації: навч. –метод. посібн. / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. - Х.: НТУ «ХПІ», 2004. – 416 с.
10. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. - СПб: Питер, 1999. – С.528-563.
11. Gordon T. Teacher effectiveness training.: N. Y.: Peter H. Wyden, 1974.
12. Rogers C. Freedom to learn for the 80's; Columbus, Ohio, 1983.

Bibliography (transliterated):

1. Mojsejuk. N. Є. Pedagogika [navchal'nij posib.] / N. Є. Mojsejuk. – 5-e vid., dop., i pererobl. – K. : 2007. – 656 s.
2. Pidkasistyj P. I. Psihologo - didakticheskij spravocchnik prepodavatelja vysshej shkoly / P. I. Pidkasistyj, L. M. Fridman, M. G. Garunov. – M.: Pedagogicheskoe obshhestvo Rossii, 1999. – 354 s.
3. Sergeeva L. M. Upravlins'ki navichki molodshogo specialista: teorija ta metodika formuvannja: monografija / L. M. Sergeeva. – K.: 2001. – 202 s.
4. Skljар P. P. Gumanizacija osviti u zhittevih perspektivah majbutnih inzheneriv: Monografija / P. P. Skljар. – Lugans'k: Vid-vo SNU im. V. Dalja, 2007 – 288 s.

5. Suhomlins'kij V. A. Neotlozhnye problemy teorii i praktiki / V. A. Suhomlins'kij V. A. // Narodnoe obrazovanie. - № 10. – 1961. – S. 54-61.
6. Petrik O. I. Vidi navchal'nih zanjat' u vuzi: teoretichni osnovi ta metodiki provedennja: metod. Materiali / O. I. Petrik, R. A. Arcishevs'kij. – Luc'k: RVV „Vezha” Volin. Derzh. Un-tu im. Lesi Ukraïnki, 2007. – 40 s.
7. Romanovs'kij O. G. Problemi formuvannja osobistosti lidera / O. G. Romanovs'kij, V. M., O. S. Ponomar'ov. – H.: Majdan, 2000. – 193 s.
8. Tovazhnjans'kij L. L., Romanovs'kij O. G. Kerivnik – profesional novoï formacii (Novi aspekti udoskonalennja vishhoï tehnicnoï osviti na suchasnomu etapi) // Vishha osvita, № 1, 2002. – s. 34-39.
9. Tovazhnjans'kij L. L. Koncepcija formuvannja humanitarno-tehnicnoï eliti v NTU «HPI» ta shljahi її realizacii: navch. –metod. posibn. / L. L. Tovazhnjans'kij, O. G. Romanovs'kij, O. S. Ponomar'ov. - H.: NTU «HPI», 2004. – 416 s.
10. H'ell L., Zigler D. Teorii lichnosti (osnovnye polozenija, issledovanija i primenenie) / L. H'ell, D. Zigler. - SPb: Piter, 1999. – S.528-563.
11. Gordon T. Teacher effectiveness training.: N. Y.: Peter H. Wyden, 1974.
12. Rogers C. Freedom to learn for the 80's; Columbus, Ohio, 1983.

УДК 159.922.7:378.4

Гура Т. В.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

В статье уделено внимание значимости преподавания психолого-педагогических дисциплин у студентов технического и экономического профиля в условиях технического вуза. Выделены современные требования конкурентоспособного специалиста технического университета. Определена роль психолого-педагогической компетенции в формировании личности студента технического вуза. Освещена необходимость предоставления профессиональных знаний в области психологии и педагогики будущему профессиональному инженеру, технологу и экономисту, которая поможет ему правильно сформировать команду в организации. Отмечена роль гуманистической психологии во внедрении в учебно-воспитательный процесс профессиональной подготовки личностно-ориентированного подхода. Особое значение посвящено инновационным психолого-педагогическим требованиям к проведению лекций, которые способствуют формированию психолого-педагогической компетенции у студентов технических университетов. Акцентовано внимание на принципах дидактики: научности, связи теории с практикой, направленности обучения на реализацию цели образования, доступности, наглядности. Уделено внимание понятию «позитивное мышление».

Ключевые слова: профессиональная подготовка, лекционные формы проведения занятий, технический университет, психолого-педагогическая компетенция, специалист технического профиля, гуманизация, гуманитаризация, конкурентоспособность, принципы дидактики.

PSYCHOLOGICAL CONTENT OF INNOVATIVE EDUCATION AT THE TECHNICAL UNIVERSITY

It is stressed that modern integration processes in Ukraine, the entry into the system of international economic, political and cultural connections, the recognition of Bologna Process concept require competitive, world-class engineers. Respectively the requirements for the Higher Educational Establishment technical specialties nomenclature and professional and personal qualities of graduates are changed.

It is proved that the important characteristic of future engineer's professional culture is the relationship with personal value orientation and person's ethical paradigm and with professional ethics typical for his social network. Most often ethical norms and behavior principles which relate to common professional activity of specific professional group members, emanate from more adequate assessment of person's value in his professional environment.

Thus, noted norms and principles favour stating the credibility of a student as a unit of humanity of interpersonal relationship. The recognition from the colleagues favour the disclosure of person's creative potential and his maximum personal and professional self-actualization.

Much attention is given to the importance of teaching of psychological and pedagogical subjects for students major in engineering and economics at the Technical University. Attention is drawn to current requires for competitive specialist.

It is defined the role of psychological and pedagogical competence in student's personality formation in condition of technical university. It is dealt with necessity of professional knowledge in the field of psychology and pedagogy for future engineer, technologist and economist. This knowledge will help them to form a team in organization properly. It is noted the role of humanistic psychology in implementation the personal oriented approach in studying process of vocational training.

The particular importance is given to innovative psychological and pedagogical requirements for lectures organization, which favour psychological and pedagogical competence formation of students of Technical Universities.

The following principles of didactics are stressed: the principle of scientific content, connection between theory and practice, directivity of studying onto the education's aim realization, principle of accessibility and visibility.

Also attention is given to "positive thinking" definition.

It is shown that necessary condition of development of future engineer competitiveness is a personality of a teacher innovator and his methods which are aimed at development students creativity, lateral thinking, empathy, fast decision making skills, skills of influence on psychological climate in a group.

Key words: vocational training, lecture forms of remedial classes, Technical University, psychological and pedagogical competence, technical specialist, humanization, humanitarization, competitiveness, didactics principles.

О. В. Степанов

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЧИННИКА ЛЮДИНИ НА БЕЗПЕКУ СИСТЕМИ “ВОДІЙ – АВТОМОБІЛЬ – ДОРОГА – СЕРЕДОВИЩЕ”

У статті розглядається вплив психологічного чинника людини на безпеку комплексної системи “Водій – Автомобіль – Дорога – Середовище” (ВАДС). Доведено, що водій – це ланка комплексної системи ВАДС, функціями якого є прийняття рішення на основі опрацювання сприйнятої інформації і реалізація керуючих впливів. Визначено, що проблема безпеки дорожнього руху для свого вирішення потребує знань зв'язку між психофізіологічними показниками роботи водія та дорожніми умовами. Але оскільки такі відомості можуть бути здобуті лише емпірично, від дослідників, що вивчають питання надійності в плані підвищення безпеки дорожнього руху, потрібне проведення широких експериментальних робіт, що охоплюють практично всі аспекти діяльності водія. Автор доходить висновку, що надійність водія найбільшою мірою залежить від змісту і взаємозв'язку його психофізіологічних особливостей, підготовленості, працездатності, моральних якостей, стану здоров'я.

Ключові слова: психологічний чинник, людина, система, безпека, надійність водія.

Актуальність дослідження. У глобальній системі “Природа – Людина” можна виокремити кілька взаємодіючих систем: природа, що об'єднує геосферу, гідросферу, атмосферу і біосферу; людина (етносфера); техносфера і соціосфера - як плоди його діяльності; ноосфера - як загальний енергоінформаційний простір, який об'єктивно складається завдяки ще не до кінця усвідомленого людиною загального обміну геопатогенної енергії. Ці системи і підсистеми, будучи об'єктами та суб'єктами безпеки, відчувають на собі вплив один одного, який може бути як позитивним, так і негативним. Усі вони у своєму розвитку створюють передумови для успішного функціонування або руйнування як самих себе, так й інших систем, що входять у комплексну систему “Водій – Автомобіль – Дорога – Середовище”. При цьому величина психологічного напруження підсистеми “Водій” пов'язана з кількістю та характером інформації, відповідальністю за життя та збереження здоров'я учасників дорожнього руху, за збереження матеріальних цінностей, а також залежить від індивідуальних особливостей. Разом із тим зниження психофізіологічного стану – оптимального психічного й фізичного стану водія та інших учасників дорожнього руху - може бути головною причиною ДТП, тобто під час забезпечення безпеки дорожнього руху роль фактора людини виходить на перший план.

Аналіз останніх досліджень. У науковій літературі категорія безпеки транспорту розглядається в різних аспектах, при цьому в її поняття вкладається різний зміст [1–4, 7, 9, 12, 15]. Так, питанням дослідження безпеки автотранспорту на основі основних принципів забезпечення працездатності транспортних засобів та їх надійності

присвячені роботи В. Я. Аніловича, О. В. Бажинова, В. М. Варфоломєєва, Є. С. Венцеля, І. М. Величкіна, Є. М. Гецовича, М. Я. Говорущенко, О. С. Гринченка, І. Е. Дюміна, М. А. Єлізаветіна, М. С. Ждановського, І. В. Крагельського, Є. С. Кузнецова, В. Г. Кухтова, А. Т. Лебедєва, В. В. Нічке, М. А. Подригало, А. А. Старосельського, А. М. Туренка, В. Н. Ткачова та багатьох інших авторів. Ці роботи, безсумнівно, підтверджують потребу здійснення комплексних наукових досліджень щодо виникнення дорожньо-транспортних пригод (ДТП) з визначенням ролі психологічного стану водія та інших учасників дорожнього руху, оцінку їх емоційної напруженості і функціонального стану.

Мета дослідження. Метою даної роботи є розгляд проблем та перспектив рішення питань безпеки комплексної системи ВАДС з урахуванням психологічного чинника людини – учасника дорожнього руху.

Виклад основного матеріалу. Коли ми говоримо про безпеку автотранспорту та дорожнього руху, то необхідно враховувати, що в даний процес залучено багато учасників дорожнього руху. Оскільки керування автотранспортом належить до орієнтованої сенсомоторної діяльності людини (*далі – водій*), то можливий поділ на три поведінкові категорії: поведінка, заснована на знанні; поведінка, що обумовлена деякими правилами; поведінка, що спирається на наявні навички.

На першому рівні водій змушений аналізувати різні поведінкові альтернативи, вибираючи з них найбільш, на його погляд, підходящі. Основний час займає розумовий процес обробки наявних знань (з досвіду або теоретичних), а після цього обраний варіант переноситься на дії за допомогою моторних реакцій.

Другий рівень відрізняється тим, що на ньому водій вже має набір деяких правил поведінки в даній дорожній ситуації, тому що подібні ситуативно-асоціативні умови вже досить часто відбувалися раніше.

Поведінка водія на третьому рівні характеризується рефлексорними реакціями, що відповідають на певні стимулюючі впливи. Очевидно, що третій рівень є найбільш ефективною формою поведінки водія в умовах обмеженого часу.

Зрозуміло, що основними напрямками роботи, спрямованої на покращення безпеки руху, є мінімізація ситуацій, що викликає перший поведінковий рівень. Оптимізація другого рівня вирішення завдання керування автотранспорту та забезпечення максимальної ефективності і надійності стабілізуючого впливу забезпечується з боку водія на третьому рівні [7, 9, 12]. На управлінському рівні водій наділений надзвичайно важливою здатністю інтерпретувати розвиток дорожньої ситуації, заздалегідь вибрати необхідні параметри руху, щоб компенсувати час запізнювання, заздалегідь притаманне описуваній системі. Тобто безпека роботи комплексної системи ВАДС залежить від надійності водія автотранспорту та інших учасників дорожнього руху.

Надійність водія найбільшою мірою залежить від змісту і взаємозв'язку його психофізіологічних особливостей, підготовленості, працездатності, моральних якостей, стану здоров'я. Вирішення проблеми використання психофізіологічного відбору потребує дослідження великого комплексу питань, але доцільність його застосування не викликає сумнівів.

Для того щоб говорити про застосування психофізіологічного відбору, необхідно визначити критерій – результативну ознаку, яка може бути оціночною. На жаль, різнобій у визначенні критерію призводить до явно неоднозначних, а часом і хибних

рекомендацій. Вивчаючи роботи дослідників у сфері формалізації психофізіологічних характеристик діяльності водія, можна зробити висновок про те, що водій – це ланка комплексної системи ВАДС, функціями якого є прийняття рішення на основі опрацювання сприйнятої інформації і реалізація керуючих впливів.

Варто зазначити, що зміна умов проїзду на різних ділянках дороги або їхнє ускладнення у зв'язку зі збільшенням інтенсивності руху й тим більше при неправильних діях учасників дорожнього руху негайно відбивається на психологічному стані водія й ступені його емоційної напруженості. Це викликається необхідністю подолання “психологічної інерції” при зміні стереотипу ритму руху, що виробився на попередніх ділянках, впливом несподіваних маневрів інших автомобілів, зменшенням відстані видимості. Особливо небезпечний перехідний період, коли водій змінює швидкість свого автомобіля, пристосовуючись до умов руху на новій ділянці дороги.

Залежність між умовами руху й психологічною напруженістю водіїв наведено в таблиці, у якій зіставлені бічні зусилля, що діяли на водіїв при проїзді кривої і відносні зміни величини їх шкірно-гальванічної реакції [11]. Відцентрову силу, що діяла на водіїв при проїзді кривої, характеризували коефіцієнтом поперечної сили – відношенням до ваги автомобіля суми проекцій відцентрової сили й ваги автомобіля на лінію поперечного ухилу покриття.

Таким чином, проблема безпеки дорожнього руху для свого вирішення потребує знань зв'язку між психофізіологічними показниками роботи водія та дорожніми умовами. Але оскільки такі відомості можуть бути здобуті лише емпірично, від дослідників, що вивчають питання надійності в плані підвищення безпеки дорожнього руху, потрібно проведення масштабних експериментальних робіт, що охоплюють практично всі аспекти діяльності водія.

Як основний показник надійності водія, залежно від виду діяльності, фахівцями в галузі загальної та інженерної психології пропонувалося вибирати пильність, здатність швидко й безпомилково приймати рішення в ситуації вибору і в стресовій ситуації, але найчастіше вказувалася здатність до швидкого прийому і перероблення інформації [6, 8, 16].

Відсутність загальновизнаних показників надійності водія пояснюється насамперед тим, що в самій науковій основі, на якій вирішується проблема надійності, у психофізіології людини ще є дуже багато невирішених питань і ця наука, також як і теорія надійності, потребує подальшого розвитку.

Розглядаючи надійність водія, найбільш часто трапляються відмови – психофізіологічні. К. К. Платонов у своїй роботі “Психологія праці в системі наук про діяльність людини” (1969), залежно від виду відмови виокремив три категорії надійності водія автотранспорту:

1. Надійність, що обумовлена психологічними відмовами, викликаними помилками у неправильному сприйнятті інформації або реалізацією рішень. Ці помилки найбільш серйозні і тягнуть за собою порушення функціонування всієї системи;

2. Надійність залежить від появи в організмі людини стійких фізіологічних зрушень, які тимчасово виводять її із працездатного стану;

3. Надійність визначається демографічними відмовами (повна втрата водієм можливості виконання своїх функцій). Ці відмови можливі лише при втраті водієм свідомості або смерті за кермом, що трапляється вкрай рідко і відбувається не миттє-

во. Усі три категорії надійності в роботі водія можуть мати місце, але частота їх появи неоднакова.

Залежність між умовами руху й нервово-психічною напруженістю водіїв

Коефіцієнт поперечної сили	Умови руху по кривій	Відносна зміна шкірно-гальванічної реакції
0,10	Пасажири, що не дивяться на дорогу, не може розрізнити, їде він по прямій ділянці або по кривій. Водій не відчуває ніякої напруги	1
0,15	Пасажири злегка відчувають рух по кривій, не відчуваючи ніяких незручностей. Напруга для водія, пов'язана із проїздом кривої, невелика й збільшується із зростанням швидкості прямо пропорційно зростанню коефіцієнта поперечної сили, не викликаючи напруги	1,05-1,10
0,20	Проїзд по кривій явно відчувається пасажиром, але не викликає ніяких незручностей. Більшість водіїв відчувають напруженість	1,10-1,20
0,25	Рух по кривій неприємний для 40% пасажирів і водіїв. Шкірно-гальванічна реакція свідчить про помітне підвищення нервово-емоційної напруженості водіїв	1,20-1,40
0,30	Проїзд по кривій неприємний як для пасажирів, так і для більшості водіїв	1,50
0,35	Проїзд по кривій стає дуже неприємним, пов'язаним із різким зростанням емоційної напруженості водіїв і небезпекою замету автомобіля при вологому покритті	

Психофізіологічний відбір має велике значення для визначення придатності до складних видів діяльності, які характеризуються частим виникненням екстремальних ситуацій, що змушують людину працювати на межі її функціональних можливостей [5, 13, 14]. До таких видів діяльності належить і діяльність водіїв автотранспорту. Невипадково методи психофізіологічного відбору раніше всього почали розробляти для відбору льотчиків, машиністів локомотивів, а пізніше і для водіїв автотранспорту. Узагальнені дані щодо ефективності психофізіологічного відбору свідчать, що його використання дозволяє знизити відсів учнів у навчальних закладах через професійну непридатність на 30–50%, збільшити надійність систем управління на 10–25%, скоротити аварійність на 40–70%.

Необхідність забезпечення високої надійності водія надає особливу актуальність пошуку сучасних методів оцінювання їх індивідуальних особливостей. Досвід експериментальної перевірки методик, використовуваних для психофізіологічного добору водіїв, показує, що найбільш прогностичними є методики, які висувають високі вимоги до швидкісних параметрів психічної діяльності, що забезпечують надійність водіїв.

При відборі водіїв оцінюють психологічний показник швидкості реагування. Але цей показник свідчить про рухливість нервових процесів і не може бути достатнім. Адже відомо, що швидка рухова реакція ще мало що говорить про безпеку роботи водія, оскільки водії частіше помиляються не тому, що запізнилися з відповідними діями, а тому, що поквапилися. Установлено, що в аварійній ситуації “безпечні” водії реагують навіть повільніше, ніж водії-аварійники. Хороший водій в такому разі, якщо поспішає, то швидше і повніше оцінить ситуацію, що виникла, а поганий – поспішає з руховою відповіддю. Адже аварійна ситуація тим і складна, що в ній потрібно діяти напевно – тут немає часу на виправлення помилок. Натомість поспішність водія-аварійника часто призводить до того, що він діє невпопад, посилюючи цим і так складні дорожні умови. Тому швидка рухова реакція не повинна розцінюватись як головний критерій відбору водіїв. При цьому відборі набагато важливіше враховувати здатність водія витримувати нервові напруги, пов’язані зі складністю розв’язуваних завдань, високою відповідальністю, тобто показник сили нервової системи щодо збудження. І саме цей показник має бути одним із головних критеріїв професійного відбору водіїв [10, 13].

З приводу показника сили нервової системи необхідно зробити деякі застереження. Справа в тому, що водієві в його повсякденній праці доводиться діяти в різних режимах. Бувають режими, які можна назвати мінімальними (малозавантажена дорога). Бувають оптимальні режими (управління автомобілем в умовах великого міста). Але можливий і екстремальний режим (несподіване ускладнення дорожньо-транспортної ситуації, раптові відмови ходової частини автомобіля тощо).

Доведено, що люди, які відрізняються слабкою нервовою системою, досить успішно працюють у мініальному й оптимальному режимах, але різко знижують надійність і безпеку в екстремальному режимі [10]. У той же час водії з сильною нервовою системою добре впораються з екстремальним режимом, але припускають помилки в мініальному режимі, до роботи в якому в них немає інтересу, а тому й мотивації. Виходить, що абсолютно надійного водія на всі режими роботи просто не буває. Тому виникає питання: чи варто взагалі відбирати водіїв за цим показником? Безумовно, варто: відібравши водіїв сильного типу, ми маємо можливість шляхом навчання посилити їх мотивацію до більш безпечної роботи в мініальному й оптимальному режимах і таким чином зменшити кількість помилок. Домогтися ж того, щоб водії слабого типу надійно працювали в екстремальному режимі, майже неможливо, оскільки нервова система людини не піддається переробленню, і компенсувати її недоліки іншими якостями надзвичайно складно.

Ще одним яскравим показником здатності людини до безпомилкової роботи є його *увага*. Під увагою в загальному сенсі розуміється здатність до концентрації свідомості на певному об’єкті при одночасному відволіканні від усіх інших [5, 10]. Відомо, що людина має в основному одноканальну систему сприйняття. Спостерігаючи за поведінкою іншої і сприймаючи її мову, вона не може одночасно однаково чітко

бачити і чути. Установлено, що в системі сприйняття діють свого роду атенуатори (регулятори), які посилюють слухове сприйняття, послаблюючи при цьому зорове, то, навпаки, підсилюють зорове сприйняття, приглушаючи слухове. З наведеного прикладу видно, що людина у розглянутому завданні змушена розподіляти увагу між сигналами зорової та слухової модальності.

У професії водія, де в процесі керування автотранспортним засобом доводиться тримати під контролем велику кількість параметрів системи ВАДС, не випускаючи з виду зміни дорожніх умов, розподіл уваги набуває одне з першорядних значень. Виконувати одночасно успішно дві або більше дій можна лише в тому випадку, якщо одна з них доведена до автоматизму, а інша при цьому виконується свідомо. Автоматизовані навички керування автомобілем виробляються на початковому етапі підготовки водіїв і надалі вдосконалюються в процесі виробничої діяльності. Це дозволяє водію одночасно керувати автотранспортним засобом і прогнозувати подальший розвиток дорожньої обстановки, зчитувати дані приладів, відповідати на питання пасажирів і вирішувати багато інших завдань, не створюючи при цьому аварійної ситуації на дорозі.

У роботі водія важливу роль відіграє і сенсомоторна координація рухів, тобто динамічний взаємозв'язок між сприйнятими сигналами і руховими реакціями на них. До сенсомоторної координації належить функція стеження, що виражається в безперервному контролі за швидкістю і напрямком руху свого автомобіля, пішоходів, інших транспортних засобів, які для водія є рухомими об'єктами. Загальний рівень сенсомоторної координації людини обумовлений перцептивними і психомоторними якостями. А оскільки ті й інші в психофізіології належать до категорії стійких якостей людини, то і сенсомоторну координацію можна розцінити як стійку характеристику.

Ще один важливий показник, який свідчить про спроможність людини до безпечного водіння автотранспортного засобу – це її емоційна стійкість. Вона впливає з таких психофізіологічних властивостей, як емоційна збудливість, нестійкість нервової системи, і визначається вольовими якостями людини. Перші в цьому ряду – це властивості темпераменту, тому й емоційну стійкість можна вважати його похідною. У результаті досліджень встановлено, що відсутність цієї якості у водіїв була причиною багатьох ДТП, а водії-аварійники під впливом емоційних чинників різко знижували надійність роботи [13].

Зазначені вище психофізіологічні якості водія вимірюються за допомогою різних тестових та апаратурних методик і можуть бути досить достовірними показниками придатності людини до професії водія. Крім того, ці якості є необхідними для безаварійної роботи водія транспортного засобу і називаються професійно важливими якостями.

Висновки. Аналіз впливу фактору психологічного стану людини на безпеку дорожнього руху показує, що найслабшою ланкою комплексної системи ВАДС, що обмежує її ефективність, є “чинник людини”, тобто сама людина – учасник дорожнього руху. У зв'язку з цим, для надійності роботи водіїв і безпеки інших учасників дорожнього руху повинні розроблятися методи забезпечення безпеки автотранспорту та дорожнього руху на основі системного підходу, що включає: аналіз ДТП; аналіз надійності окремих систем і елементів автотранспорту з визначенням ймовірності відмов; вплив різних чинників на психофізіологічний стан учасників дорожнього руху тощо.

Доведено, що у сфері безпеки дорожнього руху діє сукупність психологічних факторів. Ті, що належать безпосередньо до системи безпеки дорожнього руху, багато в чому обумовлені станом правового порядку, громадської дисципліни, правосвідомості та правової культури населення. Громадяни, які є учасниками дорожнього руху, вносять до нього “віруси” тих прогалин психології, життєвих ціннісних орієнтацій, які сформувалися у них як у членів суспільства. Проте було б помилковим все пояснювати загальними причинами і не бачити причин у самій системі використання автотранспорту і руху на дорогах. Дана проблема ще недостатньо вивчена і потребує подальших досліджень.

Список літератури: 1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2010 року № 2174 р. “Про схвалення Транспортної стратегії України на період до 2020 року”. 2. Розпорядження КМУ від 15.12.2010 р. № 2264-р. “Про підписання Угоди про фінансування програми «Підтримка впровадження транспортної стратегії України»» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://document.ua/pro-pidpisannja-ugodi-pro-finansuvannja-programi-pidtrimka-v-doc40948.html>. 3. Глобальний план здійснення Десятиліття дій з безпеки дорожнього руху на 2010-2020 роки / Генеральна Асамблея ООН, березнь 2010 року, реж. доступу: http://www.who.int/roadsafety/decade_of_action/plan/plan_russian.ua. 4. Безопасность пешеходов в дорожном движении: Обзорная информация /— К.: НИЦ ГАИ МВД Украины, 2010. — Вып. 12. — 28 с. 5. *Вольнер Г. И.* Физиологическое обоснование режимов труда водителей автомобилей, занятых перевозками пассажиров / *Г. И. Вольнер* // Медико-биологические проблемы трудовой деятельности водителей автомобилей. — М.: МАЛИ, 1979. — С. 112–114. 6. *Зараковский Г. М.* Психофизиологический анализ трудовой деятельности / *Зараковский Г. М.* — М., Наука, 1966. — 114 с. 7. *Квитчук А. С.* Проблемы совершенствования системы безопасности дорожного движения / *А.С. Квитчук, Н.А. Синькевич* // Транспортное право. — 2007. — № 4. — С. 12–29. 8. *Котик М. А.* Краткий курс инженерной психологии / *Котик М. А.* — Таллин: Валгус, 1971. — 308 с. 9. *Кузнецов А.П.* Актуальные проблемы обеспечения дорожного движения на современном этапе / *А. П. Кузнецов, С. В. Изосимов, Н. Н. Маршакова* // Транспортное право. — 2007. — № 1. — С. 19–31. 10. *Курьянова О. Е.* Совершенствование систем и методов подготовки водителей ТС: сборник тезисов докладов / *Курьянова О. Е.* // Алма-Атинский автодор.институт. — М., 1993.— С. 45. 11. *Лобанов Е. М.* Методика оценки эмоционального состояния водителей с использованием психофизиологических показателей / *Лобанов Е. М., Новизенцев В.В.* — Тр. МАДИ, 1975, вып. 95. — С. 110–132. 12. *Рябчинский А. И.* Регламентация активной и пассивной безопасности автотранспортных средств. Учебное пособие / *Рябчинский А. И., Кисуленко Б.В., Морозова Т.Э.* — М.: Академия, 2006. — 432 с. 13. *Ротенберг Р.В.* Основы надежности системы “водитель - автомобиль - дорога – среда” / *Ротенберг Р.В.* — М.: Машиностроение, 1986. — С. 67–86. 14. *Селюков Д. Д.* Психологическая безопасность автомобильных дорог / *Д. Д. Селюков.* — Мн.: ВУЗ-ЮНИТИ, 1997. — 224 с. 15. *Сургачев И.Е.* “Транспортная безопасность” / *И. Е. Сургачев.* — 2007. — 270 с. 16. *Фаткин Л.В.* О некоторых детерминантах сенсомоторной деятельности / *Фаткин Л. В., Фейгенберг И. М., Цискаридзе М. А.* — Вопросы психологии. - 1970. - № 4. - С. 47–55.

Bibliography (transliterated): 1. Rozporjadzhennja Kabinetu Ministriv Ukraïni vid 20 zhovtnja 2010 roku № 2174 r. "Pro shvalennja Transportnoï strategii Ukraïni na period do 2020 roku". 2. Rozporjadzhennja KMU vid 15.12.2010 r. № 2264-r. "Pro pidpisannja Ugodi pro finansuvannja programi «Pidtrimka vprovadzhennja transportnoï strategii Ukraïni»" [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: <http://document.ua/pro-pidpisannja-ugodi-pro-finansuvannja-programi-pidtrimka-v-doc40948.html>. 3. Global'nij plan zdijsnennja Desjatilittja dij z bezpeki do-rozhn'ogo ruhu na 2010-2020 roki / General'na Asambleja OON, berezn' 2010 roku, rezh. dostupu: http://www.who.int/roadsafety/decade_of_action/plan/plan_russian.ua 4. Bezopasnost' peshehodov v dorozhnom dvizhenii: Obzornaja informacija / — K.: NIC GAI MVD Ukrainy, 2010. — Vyp. 12. — 28 s. 5. Vol'per G. I. Fiziologicheskoe obosnovanie rezhimov truda voditelej avtomobilej, zanjatyh perevozkami passazhirov / G. I. Vol'per // Mediko-biologicheskie problemy trudovoj dejatel'nosti voditelej av-tomobilej. — M.: MALI, 1979. — S. 112–114. 6. Zarakovskij G. M. Psihofiziologicheskij analiz trudovoj dejatel'nosti / Zarakovskij G. M. — M., Nauka, 1966. — 114 s. 7. Kvitchuk A. S. Problemy sovershenstvovanija sistemy bezopasnosti dorozhnogo dvizhenija / A.S. Kvitchuk, N.A. Sin'kevich // Transportnoe pravo. — 2007. — № 4. — S. 12–29. 8. Kotik M. A. Kratkij kurs inzhenernoj psihologii / Kotik M. A. — Tallin: Valgus, 1971. — 308 s. 9. Kuznecov A.P. Aktual'nye problemy obespechenija dorozhnogo dvizhenija na sovremennom jetape / A. P. Kuznecov, S. V. Izosimov, N. N. Marshakova // Transportnoe pravo. — 2007. — № 1. — S. 19–31. 10. Kur'janova O. E. Sovershenstvo-vanie sistem i metodov podgotovki voditelej TS: sbornik tezisov dokladov / Kur'janova O. E. // Alma-Atinskij avtodor.institut. — M., 1993.— S. 45. 11. Lobanov E. M. Metodika ocenki jemocional'nogo sostojanija voditelej s ispol'zovaniem psihofi-ziologicheskikh pokazatelej / Lobanov E. M., Novizencev V.V. — Tr. MADI, 1975, vyp. 95. — S. 110–132. 12. Rjabchinskij A. I. Reglamentacija aktivnoj i passivnoj bezopasnosti avtotransportnyh sredstv. Uchebnoe posobie / Rjabchinskij A. I., Kisulenko B.V., Morozova T.Je. — M.: Akademija, 2006. — 432 s. 13. Rotenberg R.V. Osnovy nadezhnosti sistemy "voditel' - avtomobil' - doroga – sreda" / Rotenberg P.B. — M.: Mashinost-roenie, 1986. — S. 67–86. 14. Seljukov D. D. Psihologicheskaja bezopasnost' avtomobil'nyh dorog / D. D.Seljukov. — Mn.: VUZ-JuNITI, 1997. — 224 s. 15. Surgachev I.E. "Transportnaja bezopasnost'" / I.E. Surgachev. — 2007. — 270 s. 16. Fatkin L.V. O nekotoryh determinantah sensomotornoj dejatel'nosti / Fatkin L. V., Fejgenberg I. M., Ciskaridze M. A. — Voprosy psihologii. - 1970. - № 4. - S. 47–55.

UDC 656.13

O. Stepanov

IMPACT OF PSYCHOLOGICAL HUMAN FACTOR ON SAFETY OF THE DRIVER-AUTOMOBILE-ROAD-ENVIRONMENT SYSTEM

This article considers the impact of psychological human factor on safety of the complex Driver-Automobile-Road-Environment (DARE) system. The driver is proven to be a member of the complex DARE system, whose functions are decision-making on the basis of processing the information perceived, and performing the control actions. It is determined that the traffic safety issue to be solved it needs knowledge of relation between psychical and physiological parameters of driver's operation and road conditions. The author points out

that while such information may be obtained only empirically, the researchers who study the issues of reliability in plane of improving the road traffic safety are to carry out a wide range of experimental tasks which would cover almost all the aspects of driver's activities in regard to psychical and physiological selection. In this case, in order to talk about usage of psychical and physiological selection, it is necessary to determine the criterion - a resultant characteristic, which may be evaluative. Unfortunately, the difference in definition of the criterion leads to obviously ambiguous and sometimes erroneous recommendations. The article describes the views on the necessity of keeping high reliability of driver. It attaches a special urgency to searching for modern methods for assessment drivers' individual peculiarities. The article proves the idea that experience in experimental testing of the methods used for psychical and physiological selection of drivers shows that the methods which set high requirements for speed parameters of psychical activities that ensure drivers' reliability are the most predicting ones. The author concludes that there acts a combination of psychological factors in field of road traffic safety. The factors which are directly related to the road traffic safety system are mostly determined by condition of the legal system, social discipline, legal conscience and legal culture of the population. At the same time reliability of the driver mainly depends on the matter and interrelation between his psychophysiology characteristics, preparedness, efficiency, moral characteristics and state of health.

Key words: psychological factor, man, system, safety, reliability of the driver.

УДК 656.13

А.В. Степанов

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА ЧЕЛОВЕКА НА БЕЗОПАСНОСТЬ СИСТЕМЫ “ВОДИТЕЛЬ – АВТОМОБИЛЬ – ДОРОГА – СРЕДА”

В статье рассматривается влияние психологического фактора человека на безопасность комплексной системы “Водитель – Автомобиль – Дорога – Среда”(ВАДС). Доказано, что водитель – это звено комплексной системы ВАДС, функциями которого является принятие решения на основе обработки воспринятой информации и реализация управляющих воздействий. Определено, что проблема безопасности дорожного движения для своего решения требует знаний связи между психофизиологическими показателями работы водителя и дорожными условиями. Поскольку такие сведения могут быть получены только эмпирически, от исследователей, занимающихся вопросами надежности в плане повышения безопасности дорожного движения, требуется проведение широких экспериментальных работ, охватывающих практически все аспекты деятельности водителя. Автор приходит к выводу, что надежность водителя в наибольшей степени зависит от содержания и взаимосвязи его психофизиологических особенностей, подготовленности, работоспособности, моральных качеств, состояния здоровья.

Ключевые слова: психологический фактор, человек, система, безопасность, надежность водителя.

Стаття надійшла до редакційної колегії 2.12.2015