

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

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

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

ЛІТЕРАТУРА

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

УДК 159.9 : 33

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

О.В. Ліплянська

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

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

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

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

результати реалізації соціально-психологічного тренінгу «Профілактика текучести персоналу в комерційних організаціях».

Ключеві слова: предупреждение текучести персонала, тренинг, персонал коммерческих организаций, текучесть персонала.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із найбільш збиткових явищ у комерційних організаціях виступає плинність персоналу. Комерційні організації, діяльність яких певною мірою зорієнтована на отримання доходу, не можуть мати стабільного розвитку при великому відсотку плинності персоналу. Тому плинність персоналу стала однією з найактуальніших проблем сучасних організацій та виступила предметом дослідження економістів, менеджерів та психологів.

Разом із тим, проблема психологічного забезпечення діяльності персоналу для запобігання його плинності до сьогодні залишалася відкритою.

Мета статті – розробити та представити зміст, структуру, результати впровадження соціально-психологічного тренінгу для запобігання плинності персоналу.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Для побудови структури тренінгу використовувалася розроблена та уточнена проведеним дослідженням модель психологічних чинників плинності персоналу. Згідно з нею, для запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях слід проводити профілактичну роботу на двох рівнях: організаційному та особистісному. Було визначено чинники плинності персоналу, які поділили на дві загальні групи: чинники, що діють на рівні організації, та чинники, які діють на рівні особистості.

Так, на рівні організації чинниками плинності персоналу в комерційних організаціях визначено: організаційний розвиток, організаційну культуру та соціально-психологічний клімат. На особистісному рівні було встановлено два чинники: рівень задоволеності основних потреб персоналу та задоволеність роботою.

Відповідно до наведеної вище моделі чинників плинності персоналу та з метою комплексної підготовки тренінг включав в себе три основні модулі (див. *табл. 1*).

Модуль 1 був спрямований на розвиток знань та умінь персоналу комерційних організацій щодо особливостей плинності персоналу в комерційних організаціях.

Модуль 2 розвивав знання та уміння щодо чинників запобігання плинності персоналу на рівні організації.

Модуль 3 був спрямований на розвиток знань та умінь щодо чинників запобігання плинності персоналу на рівні особистості.

За своєю структурою тренінгові заняття складалося зі стандартних **етапів**: *початку* (вступу, знайомству), *основної частини* (змістової частини) та *завершення* (підведення підсумків тренінгового заняття).

Початок тренінгу включав у себе знайомство з тренером та учасниками семінару тренінгу, вироблення загальних правил поведінки, за якими буде працювати група, визначення очікувань учасників тренінгу.

Таблиця 1

Структура тренінгу «Психологічні основи запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях» (40 год.)

Розділи тренінгу	Теми тренінгу
Вступ	Знайомство, вироблення правил взаємодії
Модуль 1 «Сутність феномену плинності персоналу та його значення для організації»	Тема 1. Плинність персоналу в комерційних організаціях. Тема 2. Види плинності персоналу в комерційних організаціях. Тема 3. Чинники плинності персоналу в комерційних організаціях
Модуль 2 «Психологічні чинники запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях на рівні організації»	Тема 1. Організаційний розвиток як чинник запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях. Тема 2. Організаційна культура як чинник запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях. Тема 3. Мікроклімат в організації як чинник запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях
Модуль 3 «Психологічні чинники запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях на рівні особистості»	Тема 1. Підвищення рівня задоволеності базових потреб персоналу як чинник запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях. Тема 2. Задоволеність роботою як чинник запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях. Тема 3. Методи, прийоми та уміння, необхідні для запобігання плинності персоналу
Заклучна частина	Підведення підсумків роботи

Змістовна частина тренінгу складалася з трьох змістовно-тематичних модулів: 1) «Сутність феномену плинності персоналу та його значення для організації»; 2) «Психологічні чинники запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях на рівні організації»; 3) «Психологічні чинники запобігання плинності

персоналу в комерційних організаціях на рівні особистості». Кожен розділ поділявся на теми, які також були наведені в табл. 1.

Заключна частина дала можливість підвести підсумки тренінгу, обмінятися враженнями та оцінити роботу в цілому, як усно, так і письмово.

Для проведення соціально-психологічного тренінгу автором використовувалися основні **інтерактивні техніки** [1; 2; 7; 9; 10; 11; 13; 16; 21; 22]: криголами; психогімнастичні вправи; мультимедійні презентації; міні-лекції; групові дискусії та обговорення; психологічні практикуми; робота в парах; «мозкові штурми»; ділові ігри; аналіз комунікативних ситуацій; метод незакінчених речень; творчі завдання; домашні завдання.

Загальна структура тренінгу складається з 9 тем, вступу, заключної частини та двох контрольних зрізів, загальних обсяг 40 години (кожна тема по 4 години, а також вступ та заключна частина по 2 години). Для прикладу нижче наведено частково 1 модуль тренінгу «Запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях».

I. Вступна частина тренінгу

➤ *Знайомство учасників тренінгу:* необхідно назвати своє ім'я та дві якості, які допомагають Вам працювати в організації.

➤ *Вивчення та аналіз очікувань учасників тренінгу.*

➤ *Визначення основної мети та завдань тренінгу. Мультимедійна презентація.*

➤ *Розробка правил групової роботи.*

II. Основна частина тренінгу

Модуль 1. Сутність феномену плинності персоналу та його значення для організації

Тема 1. Плинність персоналу в комерційних організаціях

➤ *Розминка.* Вправа 1: «Давайте пограємо у м'яча. Всі пам'ятають гру «гаряча картопля», однак завданням буде не просто швидко перекидати м'яча, а й продовжувати речення «Я працюю в моїй організації тому, що...». Відповідати потрібно перше, що спаде на думку та не повторюватися у відповідях». У разі відсутності відповіді учасник сідає у «коло роздумів», де визначається з відповіддю. Гра триває біля 10–15хв. та закінчується, коли в колі опиняються біля половини учасників групи.

➤ *Групова дискусія:* «Чи потрібна плинність персоналу організації? Чому?».

➤ *Міні-лекція:* «Феномен плинності персоналу в комерційних організаціях».

➤ *Метод незакінчених речень:* «Плинність – це...», «Рух персоналу – це...», «Мобільність – це...», «Аутплейсмент – це...», «Безробіття – це...».

➤ *Метод «мозкового штурму» (робота в міні-групах).*

Завдання дається кожній групі окремо. Учасники обговорюють та записують результати на ватмані. Питання для груп: «Чому спізнюються на роботу?», «Яку роль відіграє мобільність в організації?», «Яку роль відіграє аутплейсмент для організації?», «Безробіття – це стрес чи новий поштовх для розвитку?», «Чи можливо розвиватися в комерційній організації?».

➤ *Рольова гра: «Я хазяїн підприємства, з якого йдуть люди»* (для усвідомлення доцільності відкритої комунікації для розв'язання проблем та для визначення прихованих причин звільнення персоналу).

Обирається один керівник та кілька бажаних піти: кожному з них даються свої настанови. Завдання керівника: «Ваше завдання зберегти колектив...1) оскільки він гарно працює; 2) оскільки Ваша фірма майже банкрут, і у Вас не має коштів набирати та навчати новий персонал; 3) оскільки Ви не бажаєте зайвих нервових напружень». Завдання працівників: «На Ваш власний розсуд маєте визначити причину звільнення з організації та донести її, тобто звільнитись чи залишитись в організації».

Після проведення гри пропонується проаналізувати поведінку та відчуття кожного з учасників та відповіді на питання: «Чи справді потрібно було звільнитися?», «Чи можливо було розв'язати всі проблеми без звільнення?».

➤ *Гра: «Реформи»* (для розуміння абсурдності пошуку ідеальної організації та постійного звільнення з цієї причини, для психологічного прийняття персоналом організації, в якій зараз працюють, з її недоліками та перевагами).

Кожен з учасників представляє себе кандидатом на місце керівника організації. Але для проходження конкурсу необхідно представити свої програми реформ для створення ідеальної організації (прослуховуються програми 3–4 активних учасників, після чого група голосує за програму одного з кандидатів).

Після голосування відбувається обговорення проєктів. Тренер виносить питання: ставлення до новоствореної організації; бажання чи небажання там працювати; недоліки такої організації; порівняння з власною організацією; створення організації жахів; відповідність найгіршої організації та організації, де працює персонал. Підсумки робляться за необхідності на розсуд тренера.

➤ *Рефлексія заняття.*

Тема 2. Види плинності персоналу в комерційних організаціях

➤ *Розминка.* Кожен з учасників тренінгу висловлює два компліменти своєму сусіду.

➤ *Метод незакінчених речень:* «Плинність – це...», «Потенційна плинність – це...», «Організаційний баласт – це...», «Реальна плинність – це...».

➤ *Мультимедійна презентація:* «Види плинності персоналу та значення плинності для комерційної організації».

➤ *Метод «мозкового штурму».* Питання: «Яку з видів плинності Ви б залишили в організації? Чому?» Учасники обговорюють та записують результати на ватмані.

➤ *Рольова-гра: «Звільніть мене»* (для вміння визначати вид плинності та реагувати відповідно).

Обираються кілька пар учасників, з яких один – керівник відділу кадрів, інший – працівник, який прагне звільнитися. Завдання керівнику: «Визначте, який вид плинності представляє працівник. Продумайте, що необхідно говорити працівнику, щоб залишити його в організації залежно від виду його плинності. Завдання працівникові: оберіть один з видів плинності та продумайте поведінку та причини звільнення з організації. Також визначте, що може залишити Вас в організації, та зіграйте це перед відділом кадрів».

➤ *Домашнє завдання:* написати есе на одну з тем: «Що мене залишає на роботі?» або «З якої причини я залишу свою роботу?».

➤ *Рефлексія заняття.*

Тема 3. Чинники плинності персоналу в комерційних організаціях.

➤ *Розминка.* Криголам. «Інтерв'ю знаменитості».

Учасники розподіляються по двоє, одному учаснику пропонується роль журналіста, іншому – зірки. За 3 хв. журналіст має дізнатися всі факти з життя зірки в організації та підготувати захопливу розповідь для загалу, навіть якщо життя було нецікавим та одноманітним. Потім учасники міняються ролями.

➤ *Метод незакінчених речень* (з подальшим обговоренням у групі): «Персонал – це...», «Організація – це...», «Психологічні чинники – це...».

➤ *Обговорення домашнього завдання:* есе на одну з тем: «Що мене залишає на роботі?» або «З якої причини я залишу свою роботу?».

➤ *Міні-лекція:* «Загальні та психологічні чинники плинності персоналу в комерційних організаціях».

➤ *Метод «мозкового штурму»:* «Що потрібно організації зробити, щоб залишити працівника в організації?», «Якого працівника хочуть залишити в організації?».

➤ *Метод творчих асоціацій* (для швидкого розуміння суті проблеми та шляхів її розв'язання):

а) учасникам тренінгу зачитується бізнес-казка, в якій порушується якась нагальна проблема. Після цього учасникам пропонується написати продовження казки із шляхами розв'язання проблеми;

б) тренером заздалегідь готуються кілька робочих ситуацій звільнення працівників та опис їх причин звільнення. Після чого зачитується перша ситуація загалу та пропонується обрати казку зі схожою проблемою. Після цього згадується запропонований у казці спосіб розв'язання проблеми та переноситься на сучасність. Учасники обговорюють доцільність такого розв'язку та пропонують свій спосіб розв'язку, якщо він відмінний від казкового.

➤ *Підведення підсумків роботи за Модулем I.*

➤ *Рефлексія заняття.*

III. Заключна частина семінару тренінгу

➤ *Підведення підсумку тренінгу* та узагальнення пройденого матеріалу

➤ *Вправа 1.* Кожен учасник висловлює по два компліменти за хорошу роботу одному з учасників тренінгу. Потім можна розширити вправу, висловлюючи думки, що нового засвоїли учасники, що їм сподобалось, що вони заберуть з собою у повсякденне життя.

➤ *Творче завдання:* на ватмані група робить колективний малюнок стабільного та нестабільного працівника. При чому виконують малюнок по черзі, тобто кожен домальовує якість чи річ, що, на його думку, важлива для цієї особистості. У результаті група виготовляє дві половинки однієї людини – з прагненнями та страхами.

➤ *Групове обговорення малюнків* з висловленням своїх асоціацій, думок, оцінок та вражень.

➤ *Зворотний зв'язок.* Заповнення анкети для вивчення ефективності семінару-тренінгу в цілому.

Наприкінці заключного заняття учасники висловлюють свої побажання один одному на майбутнє та комусь одному з групи дарують підготовлений сувенір на згадку про себе та наш тренінг.

Висвітлимо **результати формувального експерименту**. Насамперед, проаналізуємо отримані результати щодо прояву плинності та її різновидів у персоналу контрольної та експериментальної груп. Дані, представлені на *рис. 1 та рис. 2*, констатують прояви плинності персоналу та її видів до формувального експерименту та після його проведення.

Як бачимо з *рис. 1 та рис. 2*, дані майже ідентичні за своїми показниками в контрольній та експериментальних групах до початку експерименту, та значно змінюються після проведення експерименту.

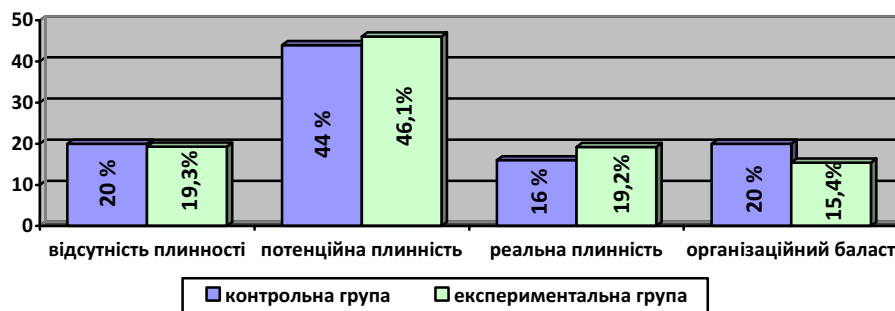


Рис. 1. Рівень плинності персоналу в контрольній та експериментальній групах до проведення формувального експерименту

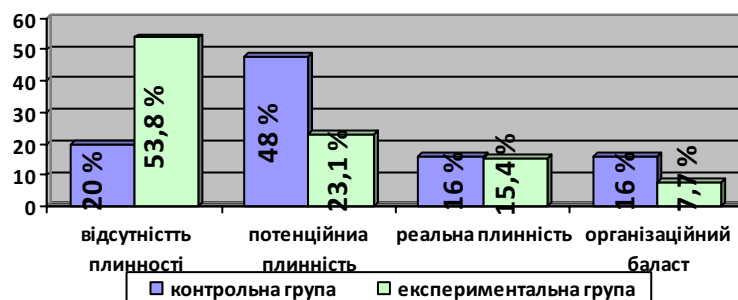


Рис. 2. Рівень плинності персоналу в контрольній та експериментальній групах після проведення формувального експерименту

Так, група з відсутністю плинності представлена 19,3% в експериментальній групі та 20% в контрольній. Після проведення тренінгу контрольна група залишилася з попередніми показниками, а в експериментальній групі 53,8% персоналу склали цю групу. Група з потенційною плинністю до початку експерименту показувала 44% в контрольній групі та 46,1% в експериментальній, після проведення формувального експерименту результати змінилися. В контрольній групі вони піднялися на 4% та склали 48% опитаних, в експериментальній групі кількість персоналу з потенційною плинністю склала 23,1% відповідно.

Реальна плинність не змінила свої показники в контрольній групі (16%), однак зменшилася в експериментальній групі (на 15,4% проти 19,2%) на 3,8%.

Організаційний баласт був представлений 20% у контрольній групі та 15,4% в експериментальній групі до початку тренінгу, після проведення тренінгу показники змінилися на 16% у контрольній групі та 7,7% в експериментальній групі. Контрольна група з часом тільки збільшила свої показники щодо плинності персоналу.

Таким чином, можемо говорити, про значне зменшення показників в експериментальній групі після проведення формувального експерименту.

При проведенні кореляційного аналізу результатів контрольної та експериментальної груп спостерігаються статистично значущі відмінності (на рівні $p < 0,001$) між даними першого та другого діагностичних зрізів.

ВИСНОВКИ

1. Апробація тренінгу «Психологічні основи запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях» показала: а) ефективність використання в сучасних умовах ринкових відносин тренінгу для запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях; б) доцільність використання тренінгу в системі підготовки та перепідготовки персоналу комерційних організацій.

2. Зафіксоване збільшення стабільної групи працівників після проведення формувального експерименту. В експериментальній групі відбулося значне зниження потенційної плинності персоналу (23,1% проти 46,1%), реальної плинності (15,4% проти 19,2%), та майже вдвічі знизилися показники організаційного баласту (7,7% проти 15,4%). Ці факти вважаємо істотним показником ефективності тренінгу та можемо говорити, що проведений тренінг сприяє підвищенню рівня стабільності персоналу в комерційних організаціях та є ефективним засобом запобігання плинності персоналу в комерційних організаціях.

3. Показники контрольної групи не зазнали істотних та статистично значущих змін. Персонал групи потенційної плинності, а також організаційний баласт змінюють свої показники з плином часу. Персонал в контрольній групі, який хотів залишити найближчим часом організацію, продовжує цього бажати незалежно від плину часу. Персонал, який не планує залишати організацію, з часом не змінює свою думку і залишається стабільним на рівні 20% опитаних.

ЛІТЕРАТУРА

- Блешмудт П.П. Психологічні умови підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. / Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України / П.П. Блешмудт. – К., 2012 – 332 с.
- Блешмудт П.П. Тренінг «Психологія підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді» / П.П. Блешмудт // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Т. 1. – Ч. 30. – С. 60–69.
- Бондарчук О.І. Особливості взаємозв'язку організаційного розвитку та особистісного розвитку керівників освітніх організацій / О.І. Бондарчук // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Вип. 29. – С. 3–8.
- Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
- Васильєв Н.Н. Тренінг преодолення конфліктів / Н.Н. Васильєв. – СПб. : Речь, 2008. – 174 с.
- Грецов А. Тренінги розвитку с подростками: творчество, общение, самопознание / А. Грецов. – СПб. : Питер, 2011. – 416 с.
- Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливостей їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, част. 6. – С. 275–284.
- Карамушка Л.М. Оцінка персоналом особливостей організаційного розвитку освітніх організацій / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 24. – С. 3–11.

9. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
10. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
11. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Вип. 6. – С. 275–288.
12. Корень Л.В. Дослідження взаємозв'язку між соціально-психологічним кліматом освітніх організацій та рівнем задоволеності роботою персоналу цих організацій / Л.В. Корень // Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези IV Наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–24 листопада 2006 р., м. Київ) / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2006. – С. 109–110.
13. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. / Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України / О.В. Креденцер. – К., 2009. – 233 с.
14. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Питер, 2011. – 496 с.
15. Моница Г.Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / Г.Б. Моница, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб. : Речь, 2010. – 224 с.
16. Проблемы экономической психологии. Т. 2 / [отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко]. – М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2005. – 664 с.
17. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : учеб. пособ. – [3-е изд.] / Е.М. Семенова. – М. : Психотерапия, 2006. – 256 с.
18. Сняданко І.І. Використання символдрами у підготовці менеджерів до управління організаційною культурою промислових підприємств / І.І. Сняданко // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2006. – Част. 18. – С. 66–69.
19. Сняданко І.І. Особливості психологічної підготовки менеджерів до управління організаційною культурою промислового підприємства / І.І. Сняданко // Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези IV Наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–24 листопада 2006 р., м. Київ) / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2006. – С. 113–114.
20. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНККОС, 2005. – 366 с.
21. Федосова Г.Л. Соціально-психологічні умови подолання комунікативних бар'єрів студентської молоді : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. / Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України / Г.Л. Федосова. – К., 2007. – 300 с.
22. Філь О.А. Тренинг розвитку конкурентоздатності управлінської команди бізнес-організації в умовах змін / О.А. Філь // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2007. – Ч. 19. – С. 33–37.
23. Austine, S. Examining perceptions of support, persistent fatigue, and autonomous motivation on teachers' turnover intentions and occupational commitment / S. Austine, C. Fernet // Abstracts of XVth European Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology. – Maastricht, The Netherlands, 25–28 May 2011. (Abstract, CD-ROM).
24. Lacoursiere, R. Impact of HRM Practices on Job Satisfaction, Organizational commitment and employee Turnover commitment / R. Lacoursiere, B. Fabi // Abstracts of XVth European Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology. – Maastricht, The Netherlands, 25–28 May 2011. (Abstract, CD-ROM).

УДК 005.32

РОЗУМІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ СУТНОСТІ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОСНОВНИХ УМОВ ЇЇ ФОРМУВАННЯ

К.Ю. Охотницька

аспірант лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

У статті висвітлено сутність та основні структурні елементи феномену «відданість організації». На основі емпіричного дослідження проаналізовано розуміння персоналом державної служби зайнятості поняття відданості організації. Виявлено вплив статі персоналу державної служби зайнятості на оцінку рівня відданості організації. Визначено основні умови формування відданості організації у працівників державної служби зайнятості.

Ключові слова: державна служба зайнятості; персонал державної служби зайнятості; відданість організації; умови формування відданості організації.

В статье рассмотрены сущность и основные структурные элементы феномена «преданность организации». На основе эмпирического исследования проанализировано понимание персоналом государственной службы занятости понятия преданности организации. Выявлено влияние пола персонала на оценку уровня преданности организации. Определены основные условия формирования преданности организации у работников службы занятости.

Ключевые слова: государственная служба занятости; персонал государственной службы занятости; преданность организации; условия формирования преданности организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ефективна робота державної служби зайнятості, персонал якої несе безпосередню відповідальність за реалізацію важливих соціально-економічних завдань розвитку суспільства, має велике значення для країни. Підвищення ефективності роботи державної служби зайнятості безпосередньо пов'язане з покращенням результатів діяльності персоналу. Як зазначається в працях зарубіжних та вітчизняних науковців, одним із найважливіших чинників підвищення продуктивності праці персоналу, зниження рівня плинності кадрів та абсентизму, формування організаційного патріотизму, зниження рівня професійного стресу є високий рівень відданості організації [2; 5; 6; 8].

У зарубіжній психології проблема відданості у персоналу організації розроблялася такими дослідниками, як Н. Аллен, Х. Беккер, С. Бернارد, Дж. Груб, Р. ван Дік, Р. Дунхем, Дж. Каррі, М. Кастаньєда, Дж. Мейер, Ф. Морроу, Л. Тейлор та ін. [цит. за 3].