

До другої групи (30,0%) належать умови, які стосуються підтримки працівників у розв'язанні їх проблем («вивчення проблем підлеглих та, по можливості, допомога у їх подоланні», «надання безвідсоткового кредиту для житла молодим спеціалістам», «забезпечення відпочинку за рахунок організації», «піклування про кожного співробітника» тощо).

До третьої групи (16,4%) входять умови, які стосуються визнання заслуг працівників («визнання успіхів працівників», «визнання людини як особистості», «вдячність за працю», «адекватна оцінка знань та умінь» тощо).

Четверту групу (12,2%) складають умови, які стосуються формування сприятливого клімату в колективі («гарні взаємовідносини з колегами»; «теплі стосунки в колективі», «підтримка один одного», «довіра керівника»; «неупереджене ставлення до всіх працівників з боку керівництва», «організація спільного неформального відпочинку та спілкування», «проведення незалежного анкетування з метою виявлення існуючих проблем в колективі і з подальшим розв'язанням цих проблем» тощо).

ВИСНОВКИ

1. Відданість організації – це стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та норм, отождоенням з організацією, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективності діяльності та розвитку цієї організації, вираженим прагненням якомога довше залишатись членом цієї організації.

2. Отримані дані свідчать про недостатній рівень обізнаності працівників служб зайнятості з питання відданості організації та необхідності спеціальної уваги організацій цієї сфери до розв'язання порушеної проблеми (шляхом інформаційного забезпечення керівників, проведення спеціальних тренінгів, консультативної роботи та ін.).

3. Виявлено вплив статі на оцінку рівня відданості персоналу організації (чоловіки вище, ніж жінки, оцінюють цей показник).

4. У процесі дослідження виділено чотири групи умов забезпечення відданості організації у персоналу державної служби зайнятості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева І.А. Стратегії формування відданості організації у персоналу банківських структур / І.А. Андреева // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 23. – С. 64–70.
2. Бистров А.Г. Персонал як фактор інноваційного розвитку підприємства/ А.Г. Бистров // Професійний вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2010. – Ч. 2. – С. 241–244.
3. Доминяк В.И. Различные подходы к феномену лояльности и безопасность организаций / В.И. Доминяк // Теория и практика становления и развития школы безопасности (научные, учебные, методические и организационные аспекты) : сб. тезисов докладов Всероссийской научно-практической конференции. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. – С. 31–32.
4. Карамушка Л.М. Психологія відданості персоналу організації / Л.М. Карамушка, І.А. Андреева // Організаційна та економічна психологія : монографія. – К.-Львів : Галицький друкар, 2012. – 211 с.
5. Наумова М. Термометр лояльності: як завоювати відданість персоналу / М. Наумова, С. Розенбаум // Економіка : зб. наукових праць Донецького національного університету. – Донецьк : ДонНУ, 2011. – №4 – С. 57–61.
6. Нікітенко С.Г. Програма формування лояльності працівника до організації: розробка, реалізація та оцінка ефективності / С.Г. Нікітенко // Актуальні проблеми психології. Том 7 : Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2009. – Вип. 20. – Ч. 2. – С. 42–25.
7. Охотницька К.Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації. Підходи зарубіжних авторів / К.Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 32. – С. 304–308.
8. Пилат Н. І. Лояльність персоналу в умовах мотивації професійної діяльності / Н.І. Пилат // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка ; Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2010. – Вип. 10. – С. 601–612.
9. Миронова Л.Г. Моделі лояльності персоналу підприємства: досвід впровадження та перспективи удосконалення [Електронний ресурс] / Л.Г. Миронова // Портал Національної бібліотеки України імені В.І. Кернадського, 2011. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_2/Mironova_211.htm
10. Ткаченко Н.Э. Формы лояльности персонала [Электронный ресурс] / Н.Э. Ткаченко // Портал Национальной библиотеки Украины имени В.И. Вернадского, 2011. – Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VISUNU/2011_16/Tkachen.pdf

УДК 195.9.005.95-051

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ «ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ПРОФЕСІЙНО-ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ»

Т.І. Пастухова

асистент кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

У статті визначено критерії ефективності тренінгу «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації». Наведено результати вивчення ефективності тренінгу, які стосуються компонентів психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (мотиваційного, когнітивного, операційного, особистісного) та загального показника готовності.

Ключові слова: тренінг; ефективність тренінгу; критерії ефективності тренінгу.

В статье определены критерии эффективности тренинга «Формирование психологической готовности будущих менеджеров к профессионально-деловому общению в организации». Приведены результаты изучения эффективности

тренінга, которые касаются компонентов психологической готовности будущих менеджеров к профессионально-деловому общению в организации (мотивационного, когнитивного, операционного, личностного) и общего показателя готовности.

Ключевые слова: тренінг; ефективність тренінга; критерии ефективности тренінга.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих напрямків підготовки майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах є їх підготовка до професійно-ділового спілкування в організації.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що окремі аспекти цієї проблеми висвітлені серед низки праць, які стосуються формування: управлінської компетентності реально працюючих фахівців [2], готовності до спілкування у майбутніх фахівців [5; 7; 13] та ін.

Разом із тим, проблема формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації з використанням, зокрема, спеціальних тренінгових програм, не виступала раніше предметом спеціальних досліджень.

Зазначимо, що під *психологічною готовністю майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації* нами розуміється комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, які забезпечують ефективне професійно-ділове спілкування в організації. Структура цієї готовності включає такі основні компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний, особистісний.

Мета дослідження: вивчити ефективність тренінгу «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації».

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проведено в 2011 р. на економічному факультеті Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

У процесі апробації тренінгу взяло участь 38 майбутніх менеджерів (спеціальність «Управління персоналом та економіка праці»). Використовувалися інтерактивні методи навчання, метод опитування та метод тестування. Діагностичні зрізи, спрямовані на оцінку ефективності тренінгу, проводилися за допомогою комплексу методик «Професійно-ділове спілкування майбутніх менеджерів» Л.М. Карамушки, Т.І. Пастухової [9].

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою пакета статистичної обробки даних SPSS (версія 13) та піддавались змістовному якісному аналізу [3].

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

На першому етапі дослідження було розроблено зміст та структуру тренінгу «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації», який представлено в наших попередніх публікаціях [12].

В основу тренінгу було покладено розроблену автором теоретичну модель професійно-ділового спілкування майбутніх менеджерів в організації [10; 11]. При розробці тренінгу також враховувалися основні проблеми, які виявлені в рівні психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в ході констатувального експерименту, та чинники, які впливають на її становлення [10; 11].

В основу тренінгу також було покладено підходи та принципи підготовки та проведення соціально-психологічного тренінгу в цілому, зокрема, у сфері організаційної психології [15; 16]. Окрім того, було проаналізовано підходи до розуміння змісту спілкування [1; 8], особливостей ділового спілкування та управлінського спілкування як одного із його видів [4; 5; 13; 14].

На другому етапі дослідження було проведено вивчення ефективності тренінгу, що здійснювалося на основі підходів до організації та аналізу ефективності формуального експерименту, які розроблені в лабораторії організаційної психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Відповідно, було виділено дві групи критеріїв оцінки ефективності тренінгу: 1) основні критерії – критерії, які стосуються психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації; 2) додаткові критерії – критерії, які стосуються ставлення учасників формуального експерименту до тренінгу.

Аналіз результатів, отриманих за першою групою критеріїв вивчення ефективності тренінгу, які представлено у цій статті, показав *ефективність* тренінгу підготовки майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

Це проявилось, зокрема, в тому, що в експериментальній групі майбутніх менеджерів зафіксовано *позитивну динаміку* за всіма критеріями ефективності тренінгу, в той час як у контрольній групі такої динаміки щодо зазначених показників не спостерігалось.

Проаналізуємо більш детально результати, які отримані за кожним із критеріїв.

Так, в *експериментальній групі* в результаті формуального експерименту зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між результатами першого та другого зрізів, які відображають підвищення **рівня розвитку когнітивного компонента психологічної готовності** майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (див. *табл. 1*).

Як видно із *табл. 1*, якщо до початку експерименту в *експериментальній групі* 36,8% та 63,2% досліджуваних виявили відповідно низький та середній рівні розвитку когнітивного компонента, а високий рівень розвитку цього компонента був відсутній, то після експерименту ситуація значно змінилась. Це проявилось в тому, що у 31,6% опитаних було зафіксовано високий рівень розвитку когнітивного компонента, при цьому значно знизилось число опитаних з низьким рівнем розвитку когнітивного компонента (з 36,8% до 10,5%). Також зменшилось число опитаних із середнім рівнем розвитку когнітивного компонента (з 63,2% до 57,9%).

Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації до початку та після формуального експерименту (учасників експериментальної та контрольної груп) (у %)

Рівень розвитку когнітивного компонента	Експериментальна Група		Контрольна Група	
	До формуального експерименту	Після формуального експерименту	До формуального експерименту	Після формуального експерименту
Низький	36,8*	10,5*	52,6	42,1
Середній	63,2*	57,9*	47,4	57,9
Високий	0,0*	31,6*	0,0	0,0

*p<0,05

Щодо *контрольної групи*, то за результатами 1-го та 2-го зрізів зафіксовані лише незначні зміни, які в цілому істотно не змінюють ситуацію щодо рівня розвитку когнітивного компонента. Так, високий рівень розвитку когнітивного компонента відсутній як до формуального, так і після формуального експерименту. Низький рівень виявлено відповідно у 52,6% та 42,1%, а середній рівень – відповідно у 47,4% і 57,9% досліджуваних.

Тобто можна говорити про те, що в процесі психологічної підготовки відбулося оволодіння майбутніми менеджерами знаннями, які відображають сутність спілкування, особливості професійно-ділового спілкування в організації, види професійного ділового спілкування в організації. Це відбулося в результаті активного засвоєння знань у процесі спільної діяльності студентів, включення студентів в активну пізнавальну діяльність, виконання проблемних навчальних завдань тощо.

Тепер проаналізуємо зміни, які відбулися в учасників експериментальної групи щодо рівня розвитку *мотиваційного компонента психологічної готовності* майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (див. *табл. 2*).

Таблиця 2

Рівень розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації до початку та після формуального експерименту (учасників експериментальної та контрольної груп) (у %)

Рівень розвитку мотиваційного компонента	Експериментальна Група		Контрольна Група	
	До формуального експерименту	Після формуального експерименту	До формуального експерименту	Після формуального експерименту
Низький	26,3 **	21,1 **	36,8	31,6
Середній	62,2 **	10,5 **	52,6	47,4
Високий	10,5 **	68,4 **	10,5	21,1

**p<0,01

Як видно із наведених в табл. 2 даних, в експериментальній групі в результаті формуального експерименту виявлено статистично значущі відмінності (p<0,01) між результатами першого та другого зрізів щодо рівня розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

Отримані дані свідчать про те, якщо до початку експерименту в *експериментальній групі* у 26,3% досліджуваних виявили низький рівень розвитку мотиваційного компонента, то після експерименту число таких опитаних стало менше (21,1%). Разом із тим, кількість студентів з високим рівнем розвитку цього показника значно збільшилась (з 10,5% до 68,4% опитаних). Також значно зменшилась кількість студентів із середнім рівнем розвитку мотиваційного компонента (з 62,2% до 10,5%).

Водночас, у *контрольній групі* статистично значущих відмінностей між результатами першого і другого зрізів зафіксовано не було. Отримані результати говорять про те, що низький рівень розвитку мотиваційного компонента виявлено у 36,8% та 31,0% опитуваних відповідно. Дещо зменшилось число осіб із середнім рівнем розвитку цього компонента (із 52,6% до 47,4%). Також дещо збільшилось число студентів із високим рівнем розвитку мотиваційного компонента (з 10,5% до 21,1%). Але слід зазначити, що вказані зміни не є статистично значущими.

У цілому доходимо висновку, що в результаті тренінгу серед учасників експериментальної групи збільшилась кількість досліджуваних з високим рівнем мотиваційного компонента готовності. Це відбулося, на наш погляд, в результаті спільного обговорення у групі низки актуальних проблем професійно-ділового спілкування в організації та їх аналізу, унаслідок чого у студентів посилилось усвідомлення значущості основних мотивів, важливих для здійснення такого виду спілкування (необхідність спрямованості на справу, на людей та на себе), необхідність посилення в міжособистісних комунікаціях таких орієнтацій, як адекватність розуміння та сприйняття партнера, прийняття партнера, досягнення компромісу, а також усвідомлення того, що, окрім отримання диплому, потрібні ще мати адекватні своїй професії глибокі знання, активно оволодівати

знаннями щодо змісту та особливостей діяльності менеджера, зокрема знаннями, які сприяють успішності професійно-ділового спілкування.

Далі розглянемо дані, що стосуються змін, які відбулися в процесі формувального експерименту стосовно **рівня розвитку операційного компонента психологічної готовності** майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (див. *табл. 3*).

Таблиця 3

Рівень розвитку операційного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації до початку та після формувального експерименту (учасників експериментальної та контрольної груп) (у %)

Рівень розвитку операційного компонента	Експериментальна Група		Контрольна Група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Низький	15,8*	5,3*	5,3	0,0
Середній	63,2*	42,1*	63,2	73,7
Високий	21,1*	52,6*	31,6	26,3

* $p < 0,05$

Порівняльний аналіз отриманих даних свідчить, що в експериментальній групі в результаті формувального експерименту зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між результатами першого та другого зрізів щодо рівня розвитку операційного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

З *табл. 3* видно, що якщо до початку експерименту в *експериментальній групі* 15,8% досліджуваних виявили низький рівень розвитку операційного компонента, то після експерименту число таких опитаних стало менше (5,3%), в той час як кількість студентів з високим рівнем розвитку цього показника значно збільшилась (з 21,1% до 52,6%).

Водночас, у *контрольній групі* статистично значущих відмінностей між результатами першого і другого зрізів зафіксовано не було. Низький рівень розвитку операційного компонента виявлено у 5,3% та 0,0% досліджуваних відповідно, дещо збільшилось число осіб із середнім рівнем розвитку такого компонента (з 63,2% до 73,7%), а число студентів із високим рівнем розвитку операційного компонента – навіть зменшилось (з 31,6% до 26,3%).

У цілому можна зробити висновок, що в результаті тренінгу серед учасників формувального експерименту в експериментальній групі збільшилась кількість досліджуваних з високим рівнем операційного компонента готовності. Це, на наш погляд, можна пояснити тим, що учасники експерименту, в результаті моделювання та програвання різних проблемних ситуацій, які можуть виникнути в професійно-діловому спілкуванні менеджерів в організації, оволоділи певними прийомами його здійснення.

І, насамкінець, проаналізуємо дані, які стосуються рівня розвитку **особистісного компонента психологічної готовності** майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації (див. *табл. 4*).

Таблиця 4

Рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації до початку та після формувального експерименту (учасників експериментальної та контрольної груп) (у %)

Рівень розвитку особистісного компонента	Експериментальна Група		Контрольна Група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
Низький	31,6*	10,5*	42,1	26,3
Середній	52,6*	47,4*	42,1	52,6
Високий	15,8*	42,1*	15,8	21,1

* $p < 0,05$

Представлені в *табл. 4* дані свідчать про те, що в *експериментальній групі* в результаті формувального експерименту зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$) між результатами першого та другого зрізів щодо рівня розвитку особистісного компонента психологічної готовності в персоналі держадміністрацій.

Так, до початку експерименту в експериментальній групі майже третина студентів (31,6%) виявили низький рівень розвитку особистісного компонента готовності, а після експерименту таких студентів стало значно менше (10,5%). Зменшилась також кількість майбутніх менеджерів із середнім рівнем розвитку особистісного компонента (з 52,6% до 47,4%). Водночас, кількість студентів із високим рівнем розвитку особистісного компонента збільшилась з 15,8% до 42,1%, тобто майже утричі.

Разом із тим, у *контрольній групі* статистично значущих відмінностей між результатами першого й другого зрізів зафіксовано не було. Так, низький рівень розвитку особистісного компонента до та після

формуального експерименту виявлено відповідно у 42,1% та 26,3% студентів, середній – у 42,1% та 52,6%, а високий – у 15,8% та 21,1%.

У цілому слід сказати, що підвищення рівня особистісного компонента психологічної готовності відбулося в результаті реалізації в тренінгу таких *напрямків діяльності*, які сприяли формуванню в учасників тренінгу позитивного ставлення до себе, впевненості в собі, розвитку організаційних здібностей тощо.

Окрім того, дані, які отримані за *G-критерієм знаків*, також підтвердили статистично значуще покращення результатів формуального експерименту в експериментальній групі після формуального експерименту за всіма компонентами психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

Загалом, дані формуального експерименту, отримані за *першою групою критеріїв* ефективності тренінгу (стосуються рівнів розвитку психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації), підтвердили висунуту на початку експерименту гіпотезу і довели можливість використання тренінгу для психологічної підготовки майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації.

ВИСНОВКИ

Аналіз результатів впровадження тренінгу в умовах психологічної підготовки майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах довів його ефективність. Так, дослідження на основі статистично значущих показників показало, що в майбутніх менеджерів з експериментальної групи підвищився рівень розвитку всіх компонентів психологічної готовності до професійно-ділового спілкування в організації. У контрольній групі статистично значущі зміни щодо зазначених критеріїв не спостерігалися.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология : [учебник для высших учебных заведений] / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 376 с.
2. Брюховецька О.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Центральный інститут післядипломної педагогічної освіти АПН України / О.В. Брюховецька. – К., 2007. – 21 с.
3. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
4. Дмитренко М.Й. Ділове спілкування як феномен соціальної дійсності : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.03 / М.Й. Дмитренко ; Харк. ун-т повітр. сил. – Х., 2005. – 19 с.
5. Загороднюк С.В. Розвиток управлінського спілкування в системі підготовки державних службовців : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / С.В. Загороднюк ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2003. – 20 с.
6. 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 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Част. 6. – С. 275–284.
7. Логутіна Н.В. Формування готовності до професійного іншомовного спілкування в майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.В. Логутіна ; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2006. – 20 с.
8. Максименко С.Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування) / С.Д. Максименко, М.М. Заброцький. – К. : Главник, 2005. – 112 с.
9. Пастухова Т.І. Комплекс методик для дослідження рівня психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т.І. Пастухова // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (Луцьк, 23–25 верес., 2010 р.) / за наук. ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон, О.А. Філь, Т.М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 70–71.
10. Пастухова Т.І. Рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т.І. Пастухова, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 31. – С. 53–63.
11. Пастухова Т.І. Особистісний компонент психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації: рівень та чинники розвитку / Т.І. Пастухова, Л.М. Карамушка // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка; Інституту психології імені Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 15. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2012. – С. 229–246.
12. Пастухова Т.М. Тренінг «Формування психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації»: структура, зміст, основні інтерактивні техніки / Т.І. Пастухова, Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 272–280.
13. Рембач О.О. Формування культури ділового спілкування майбутніх міжнародників-аналітиків у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О.О. Рембач ; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. – Кіровоград, 2005. – 20 с.
14. Романовський А.Г. Психологія розуміння в управлінському об'єкті / А.Г. Романовський, А.С. Пономарев, С.Н. Резник. – Х. : НТУ «ХПИ», 2002. – 108 с.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інт-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКІС, 2005. – 366 с.
16. Шапиро Д. Конфлікт і об'єкти: Путеводитель по лабиринту регулювання конфліктів ; пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинев: ARC, 1997. – 320 с.